



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ciencias Económicas

Unidad de Posgrado

El capital humano y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Ciencias de la
Gestión Económica Empresarial

AUTOR

Luis Alexis Fernando CUBA ROSALES

ASESOR

Edwin Sixto MONCADA OCHOA

Lima, Perú

2018



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Cuba, L. (2018). *El capital humano y la empleabilidad de los egresados de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Económicas, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Hoja de metadatos complementarios

Código ORCID del autor	https://orcid.org/0000-0001-8332-0349
DNI o pasaporte del autor	47084449
Código ORCID del asesor	https://orcid.org/0000-0002-6374-1258
DNI o pasaporte del asesor	07684319
Grupo de investigación	“—”
Agencia financiadora	
Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación	Perú – Lima – Lima – Lima Longitud: -76.7425500. Latitud: -7.0787100.
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2015-2018
Disciplinas OCDE	Economía, Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

ACTA PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN ECONÓMICO EMPRESARIAL

En la ciudad de Lima a los veintisiete días del mes febrero del dos mil dieciocho a las 11:00 horas, reunidos en la Salón de Grados de la **FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS** de la **UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**, ante el Jurado Examinador designado mediante Dictamen N°014-UPG-FCE-18, presidido por el Profesor:

DR. JORGE GUILLERMO OSORIO VACCARO

e integrado por los miembros: Mg. Edwin Sixto Moncada Ochoa, Mg. Víctor Eduardo Orozco Livia, Dr. Miguel Angel Pinglo Ramírez y Mg. Gustavo Adolfo Reyes Escárte. El Presidente del Jurado Examinador dio lectura al legajo correspondiente e invitó a Don **Luis Alexis Fernando Cuba Rosales** a efectuar la exposición oral de su Tesis **“EL CAPITAL HUMANO Y LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS”**, presentado para optar el Grado Académico de Magister en Ciencias de la Gestión Económico Empresarial en aplicación del Reglamento General de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, aprobado por la Resolución Rectoral N°00301-R-09.

Terminada la exposición del Candidato a Magister, los Miembros del Jurado Examinador procedieron a formular sus preguntas, las cuales fueron respondidas adecuadamente por el graduando.

A continuación, el Jurado Examinador entró en deliberación y evaluación de la Tesis en sí y de la sustentación de la misma, encontrándose que el Candidato a Magister ha obtenido la siguiente calificación:

QUINCE (15) BUENO

El presidente del Jurado Examinador hizo conocer al graduando su aprobación, recomendando que la Facultad de Ciencias Económicas proponga a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, le otorgue el Grado Académico de Magister en Ciencias de la Gestión Económico Empresarial.

En fe de lo cual firman la presente acta

DR. JORGE GUILLERMO OSORIO VACCARO
PRESIDENTE

DR. VÍCTOR EDUARDO OROZCO LIVIA
MIEMBRO

DR. EDWIN SIXTO MONCADA OCHOA
ASESOR

DR. MIGUEL ANGEL PINGLO RAMÍREZ
MIEMBRO

DR. GUSTAVO ADOLFO REYES ESCÀRTE
MIEMBRO

DEDICATORIA

כָּל-גּוֹיִם אֲשֶׁר עָשִׂיתָ יְבוֹאוּ וַיִּשְׁתַּחֲווּ לְפָנֶיךָ אֱדֹנָי וַיִּכְבְּדוּ לְשִׁמְךָ:

Todas las naciones que Tú has hecho
vendrán y adorarán delante de Ti, Señor,
Y glorificarán Tu nombre.

Salmo 86,9

AGRADECIMIENTO

Un eterno agradecimiento
a mis padres, José y Amelia
porque sin ellos no hubiese
sido posible esta tesis.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	2
INDICE DE ILUSTRACIONES	6
INDICE DE TABLAS	7
Resumen.....	10
Abstract	10
Resumé	10
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO.....	11
1.1. Situación problemática	11
1.1.1. La empleabilidad a nivel mundial	11
1.1.2. Empleo y educación en América Latina	18
1.1.3. La empleabilidad en el Perú	23
1.1.4. Empleabilidad de los universitarios peruanos	28
1.2. Formulación del problema	35
1.2.1. Problema general	35
1.2.2. Problemas específicos	35
1.3. Justificación práctica	36
1.4. Justificación teórica	37
1.5. Objetivos de la investigación	37
1.5.1. Objetivo general	37
1.5.2. Objetivos específicos	37
1.8.2. Indicadores de la empleabilidad	39
CAPÍTULO II MARCO TEORICO	43
2.1. Antecedentes de la investigación	43
2.2. Bases teóricas	44
2.2.1. El capital humano	44
2.2.2. Empleabilidad	55
CAPÍTULO III DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	65
3.1. Tipo de investigación	65
3.2. Nivel de investigación	65
3.3. Unidad de análisis	65
3.4. Población de estudio	65
3.5. Selección de muestra	65
3.6. Tamaño muestral	66
3.7. Técnica para recolectar datos	66
3.8. Herramientas para el procesamiento y presentación de datos	66
3.9. Análisis de resultados	66

3.10.	Evaluación de resultados	67
3.11.	Alcances de la investigación	67
3.12.	Limitaciones	67
CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS		68
4.1.	Análisis descriptivo	68
3.1.1.	Sexo	68
3.1.2.	Edad	69
3.1.3.	Sector económico	70
3.1.4.	Sueldo.....	71
3.1.5.	Línea de carrera	72
3.1.6.	Área en la cual trabaja	73
3.1.7.	Número de segundas especialidades o carreras	74
3.1.8.	Número de cursos de especialización.....	74
3.1.9.	Número de seminarios o congresos	75
3.1.10.	Número de cursos de especialización	76
3.1.11.	Número de cursos de informática.....	77
3.1.12.	Nivel académico	79
3.1.13.	Estudios de postgrado	80
3.1.14.	Beneficios del grado de Bachiller	81
3.1.15.	Beneficios de obtener la titulación.....	81
3.1.16.	Frecuencia en mantener la red de contactos vigente.....	82
4.2.	Pruebas de hipótesis	82
4.2.1.	Relación entre el salario y el grupo que egreso en el tercio superior.	83
4.2.2.	Diferencia entre el salario medio de egresados y el salario medio de titulados.....	84
4.2.3.	Diferencia entre el salario medio de egresados y el salario medio de titulados.....	85
4.2.4.	Número promedio de aumentos salariales y rango académico	86
4.2.5.	Rango académico y tiempo promedio en conseguir un trabajo	88
4.2.6.	Rango académico y número promedio de ascensos laborales	90
4.2.7.	Número de cursos informáticos y el sueldo	91
4.2.8.	Relación entre cantidad de cursos informáticos y cantidad de aumentos salariales.....	93
4.2.9.	Relación entre cursos informáticos y el tiempo en obtener un puesto laboral.....	94
4.2.10.	Relación entre cursos informáticos y el número de ascensos en el trabajo.....	95
4.2.11.	Relación entre la cantidad de diplomados y el sueldo.....	96

4.2.12.	Relación entre la cantidad de diplomados y las veces que se recibió un aumento en el sueldo	97
4.2.13.	Relación entre el número de diplomados y el tiempo medio en obtener un puesto laboral	98
4.2.14.	Relación entre la cantidad de diplomados y la cantidad de ascensos en el trabajo	99
4.2.15.	Relación entre la cantidad de congresos o seminarios y el sueldo 100	
4.2.16.	Relación entre la cantidad de seminarios o congresos y la cantidad de aumentos salariales	102
4.2.17.	Relación la cantidad de congresos o seminarios y el tiempo medio en obtener un puesto de trabajo	103
4.2.18.	Relación entre la cantidad de congresos o seminarios y la cantidad de ascensos en el trabajo	104
4.2.19.	Relación entre la cantidad de cursos de especialización y el sueldo 105	
4.2.20.	Relación entre la cantidad de especializaciones y cantidad de aumentos salariales	106
4.2.21.	Relación entre el número de especializaciones y tiempo promedio en obtener un trabajo	107
4.2.22.	Relación entre el número de especializaciones y la cantidad de ascensos en el trabajo	109
4.2.23.	Relación entre segunda especialidad y salario	110
4.2.24.	Relación entre la cantidad de segundas especialidades y la cantidad de aumentos salariales.	111
4.2.25.	Relación entre la cantidad de segundas especialidades y el tiempo en obtener un trabajo	112
4.2.26.	Relación entre maestría y salario	113
4.2.27.	Relación entre número promedio de aumento salarial y maestría 114	
4.2.28.	Diferencias entre el tiempo promedio en conseguir un empleo y maestría 116	
4.2.29.	Diferencias en los ascensos entre quienes estudiaron maestría y quienes no.....	117
4.2.30.	Relación entre el tiempo de experiencia laboral y salario.....	119
4.2.31.	Tiempo de experiencia laboral y número de aumentos salariales 120	
4.2.32.	Tiempo de experiencia laboral y cantidad de ascensos	121
4.2.33.	Relación entre la cantidad de trabajos ligados a la carrera y sueldo 122	
4.2.34.	Relación entre la cantidad de trabajos ligados a la carrera y el tiempo promedio en conseguir un trabajo	124

4.2.35. Relación entre la cantidad de trabajos relacionados con la carrera y cantidad de ascensos laborales	125
4.2.36. Relación entre el sexo y el salario	126
4.2.37. Relación entre el sexo y el número de incremento salarial	128
4.2.38. Diferencia en el tiempo para conseguir.....	129
4.2.39. Relación entre el sexo y el ascenso laboral	130
4.2.40. Relación entre edad y sueldo	132
4.2.41. Relación entre edad y el aumento salarial	133
4.2.42. Relación entre edad y número de ascensos laborales	134
CONCLUSIONES	136
RECOMENDACIONES.....	137
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	139

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Los temas más solicitados según la encuesta "My World"	11
Ilustración 2 Tasa de desocupación en la Zona Euro, China y Estados Unidos. 2003-2015	12
Ilustración 3 Porcentaje de habilidades que se desarrollan en la universidad o en el trabajo	13
Ilustración 4 Brecha de habilidades.....	14
Ilustración 5 Dificultad para cubrir vacantes a nivel internacional	14
Ilustración 6 Los puestos más difíciles de cubrir a nivel internacional	15
Ilustración 7 Principales obstáculos para cubrir las vacantes	15
Ilustración 8 Impacto de la escasez del talento en la organización	16
Ilustración 9 Actividades ante la escasez de talento	16
Ilustración 10 Países con mayor dificultad para cubrir una vacante.....	17
Ilustración 11 Países con menor dificultad para cubrir una vacante	17
Ilustración 12 Tasa de matrícula en la educación superior. América latina 2000-2012.....	18
Ilustración 13 Comparación entre América y el mundo con respecto a la dificultad para cubrir puestos	20
Ilustración 14 Principales dificultades para cubrir una vacante	20
Ilustración 15 Efectos de la escasez del talento en las organizaciones de América.....	21
Ilustración 16 Actividades para enfrentar la escasez de talento en América 2014-2015	22
Ilustración 17 Los puestos laborales con mayor dificultad para ser cubiertos en América	22
Ilustración 18 Los puestos más difíciles de cubrir en el Perú.....	25
Ilustración 19 Tasa de entrada laboral 2015	26
Ilustración 20 Tasa de salida laboral en Perú 2015.....	27
Ilustración 21 Tasa de rotación laboral en Perú 2015	28
Ilustración 26 Grado académico alcanzado. Encuesta 2014	29
Ilustración 25 Tiempo que se demora en encontrar el primer empleo. Encuesta 2014	30
Ilustración 24 Cantidad de empleos de los egresados universitarios. Encuesta 2014	30
Ilustración 22 Universidades con mayor porcentaje de egresados trabajando. Encuesta 2014	31
Ilustración 23 Sector en el que trabajan los egresados. Encuesta 2014.....	35
Ilustración 27 Clasificación de la población según su realidad laboral	58
Ilustración 28 Sexo de la muestra.....	68
Ilustración 29 Histograma sobre la edad.....	69
Ilustración 30 Sector económico en el que trabajan.....	70
Ilustración 31 Sueldo.....	71
Ilustración 32 Línea de carrera.....	72
Ilustración 33 Área en la cual trabaja	73
Ilustración 34 Segunda carrera o especialidad	74
Ilustración 35 Cursos de especialización	75
Ilustración 36 Número de congresos o seminarios.....	76
Ilustración 37 Diplomados	77
Ilustración 38 Cursos informáticos	78
Ilustración 39 Máximo nivel alcanzado	79
Ilustración 40 Estudios de posgrado.....	80
Ilustración 41 Red de contacto	82

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tasa de participación, ocupación y desocupación entre el 2005 y 2015.....	18
Tabla 2 Elasticidad empleo - PBI del 2009 al 2014	23
Tabla 3 Población peruana en edad de trabajar del 2009 al 2014	24
Tabla 4 Población en edad de trabajar en Lima Metropolitana en los años 2014 y 2015.....	24
Tabla 5 Grado académico obtenido. Encuesta 2014	29
Tabla 6 Empleo relacionado con la carrera. Encuesta 2014.....	31
Tabla 7 Rango salarial de los egresados en el primer empleo. Encuesta 2014.....	32
Tabla 8 Tamaño de la empresa y salario de los egresados. Encuesta 2014.....	32
Tabla 9 Salario según condición laboral. Encuesta 2014	33
Tabla 10 Salario según tipo de universidad. Encuesta 2014	33
Tabla 11 Salario según sexo. Encuesta 2014	34
Tabla 12 Las carreras con más egresados trabajando y su salario promedio. Encuesta 2014	34
Tabla 13 Índice del capital humano: Variable educación.....	52
Tabla 14 Índice del capital humano: Variable empleo.....	53
Tabla 15 Sexo de la muestra	68
Tabla 16 Edad.....	69
Tabla 17 Sector económico en el que trabajan los egresados	70
Tabla 18 Sueldo.....	71
Tabla 19 Posibilidad de seguir una línea de carrera	72
Tabla 20 Área en la cual trabaja.....	73
Tabla 21 Segunda especialidad o carrera	74
Tabla 22 Cursos de especialización	75
Tabla 23 Congresos o seminarios.....	76
Tabla 24 Diplomados	77
Tabla 25 Cursos informáticos	78
Tabla 26 Máximo nivel alcanzado	79
Tabla 27 Estudios de posgrado.....	80
Tabla 28 Beneficios del grado de Bachiller.....	81
Tabla 29 Beneficios de obtener la titulación.	81
Tabla 30 Rd de contactos	82
Tabla 31 Salario y rango académico	83
Tabla 32 Prueba de Levene para calidad de las varianzas.....	83
Tabla 33 Prueba t para igualdad de varianzas.....	83
Tabla 34 Prueba de Levene para calidad de varianzas	84
Tabla 35 Prueba t para igualdad de medias.....	85
Tabla 36 Salario de egresados y titulados	85
Tabla 37 Prueba de Levene de calidad de varianzas	86
Tabla 38 Prueba t para la igualdad de medias.....	86
Tabla 39 Resumen de procesamiento de casos.....	86
Tabla 40 Número de aumentos salariales	87
Tabla 41 Número promedio de aumentos salariales y rango académico.....	87
Tabla 42 Prueba de Levene de calidad de varianzas	87
Tabla 43 Prueba T para igualdad de medias.....	88

Tabla 44 Prueba de Levene de calidad de varianzas	89
Tabla 45 Prueba t para la igualdad de medias.....	89
Tabla 46 Número promedio de ascensos laborales y rango académico	90
Tabla 47 Prueba de Levene de calidad de varianzas	90
Tabla 48 Prueba t para la igualdad de medias.....	91
Tabla 49 Curso de informática y salario	92
Tabla 50 Número de cursos de informática y el tiempo promedio en conseguir empleo.....	94
Tabla 51 Número de cursos informáticos y la cantidad de ascensos en el trabajo	95
Tabla 52 Diplomados y sueldo	96
Tabla 53 Número de diplomados y el aumento salarial	97
Tabla 54 Diplomados y ascensos en el trabajo.....	100
Tabla 55 Congresos o seminarios y el sueldo	101
Tabla 56 Número de seminarios o congresos y la cantidad de aumentos en el sueldo.....	102
Tabla 57 Cantidad de congresos o seminarios y el tiempo en conseguir un empleo	103
Tabla 58 congresos o seminarios y la cantidad de ascensos laborales	104
Tabla 59 Número de especializaciones y el salario.....	105
Tabla 60 Número de especializaciones y número de aumentos salariales.....	106
Tabla 61 Número de especializaciones y tiempo promedio en conseguir un empleo	108
Tabla 62 Número de especializaciones y número de ascensos laborales	109
Tabla 63 Segunda especialidad y sueldo	110
Tabla 64 Número de segundas especialidades y número de aumentos salariales	111
Tabla 65 Segunda especialidad y el tiempo en conseguir un trabajo	112
Tabla 67 Postgrado	113
Tabla 68 Prueba de Levene de calidad de varianzas	114
Tabla 69 Prueba t para la igualdad de medias.....	114
Tabla 70 Número de aumentos salariales y maestría	114
Tabla 71 Prueba de Levene de calidad de varianzas	115
Tabla 72 Prueba t para la igualdad de medias.....	115
Tabla 73 Maestría y tiempo en buscar trabajo	116
Tabla 74 Prueba de Levene de calidad de varianzas	116
Tabla 75 Prueba t para la igualdad de medias.....	117
Tabla 76 Número de ascensos y maestría	118
Tabla 77 Prueba de Levene de calidad de varianzas	118
Tabla 78 Prueba t para igualdad de medias.....	118
Tabla 79 Tiempo de experiencia laboral y salario.....	119
Tabla 80 Tiempo de experiencia laboral y número de aumentos salariales	120
Tabla 81 Tiempo de experiencia laboral y número de ascensos.....	122
Tabla 82 Relación entre la cantidad de trabajos ligados a la carrera y el sueldo.....	123
Tabla 83 Cantidad de trabajos relacionados a la carrera y tiempo promedio en conseguir un trabajo	124
Tabla 84 Cantidad de trabajos ligados a la carrera y cantidad de ascensos en el trabajo ...	125
Tabla 85 Sexo y salario	126
Tabla 86 Prueba de Levene de calidad de varianza	127
Tabla 87 Prueba t.....	127
Tabla 88 Sexo y aumento salarial	128

Tabla 89 Prueba de Levene de calidad de varianzas	128
Tabla 90 Prueba t para la igualdad de medias.....	128
Tabla 91 Sexo y tiempo en conseguir trabajo	129
Tabla 92 Prueba de Levene.....	129
Tabla 93 Prueba t para la igualdad de medias.....	130
Tabla 94 Sexo y ascenso laboral	130
Tabla 95 Prueba de Levene de calidad de varianzas	131
Tabla 96 Prueba t para la igualdad de medias.....	131
Tabla 97 Salario edad.....	132
Tabla 98 Edad y aumento salarial.....	133
Tabla 99 Edad y número de ascensos	134

Resumen

Esta tesis plantea identificar, en base a la revisión de la literatura y la evidencia empírica, si existe relación entre el capital humano y la empleabilidad de las personas. Se recurrió a las teorías clásicas, a los datos de organismos reconocidos y a la información primaria. Los resultados demuestran que algunos indicadores del capital humano influyen más en la empleabilidad que otros.

Palabras claves: *Empleabilidad, capital humano*

Abstract

This thesis proposes to identify, based on the literature review and empirical evidence, if there is a relationship between human capital and the employability of people. Classical theories, data from recognized organisms, and primary information were used. The results show that some indicators of human capital influence employability more than others.

Keywords: *Human Capital, employability.*

Resumé

Cette thèse a le but d'identifier, à partir de la revue de la littérature et des preuves empiriques, s'il existe une relation entre le capital humain et l'employabilité des personnes. Des théories classiques, des données d'organismes reconnus et des informations primaires ont été utilisées. Les résultats montrent que certains indicateurs du capital humain influencent l'employabilité plus que d'autres.

Keywords: *Capital humain, employabilité*

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. Situación problemática

El empleo y la educación son dos temas que han suscitado el interés de los investigadores. Aunque sus perspectivas han sido globales o de alcance regional. Esta tesis busca generar conocimiento de una realidad más concreta como son los egresados de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Mayor de San Marcos. Para desarrollar esto, iremos desde el plano mundial, regional (información secundaria) y luego se publicarán los resultados locales (información primaria). Para ver si existe relación entre capital humano y empleabilidad.

1.1.1. La empleabilidad a nivel mundial

Ilustración 1 Los temas más solicitados según la encuesta "My World"

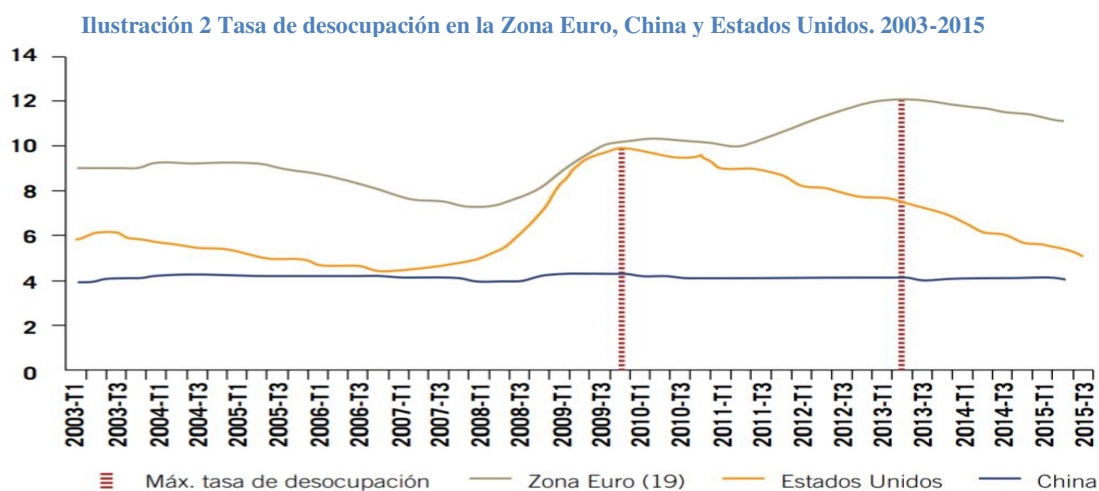


Fuente: Organización de las Naciones Unidas et al. (2014, pág. 12)

En el año 2014 la ONU realizó una encuesta a más de siete millones de personas en el mundo solicitando que prioricen los problemas a resolver en los próximos quince años. (Ilustración 1) Entre los temas más saltantes están, según orden de prioridad, están educación, salud y trabajo. Por ello, la presente tesis abarca el primer y tercer tema y dará por supuesto que los participantes no tienen problemas de salud (segundo tema) que dificulten su desempeño

académico o laboral. La educación se abordará bajo el enfoque del capital humano y el tema laboral bajo la perspectiva de la empleabilidad.

En términos económicos, “el crecimiento mundial ha registrado una desaceleración y el desempleo ha comenzado a aumentar de nuevo, dejando un total acumulado de 197 millones de personas sin empleo en 2012.” (Organización Internacional del Trabajo, 2013, pág. 2) Asimismo “se calcula que en 2013 el número de personas desempleadas se situó cerca de los 202 millones”, (Organización Internacional del Trabajo, 2014, pág. 3) mientras que, “en 2014 más de 201 millones de personas estaban desempleadas.” (Organización Internacional del Trabajo, 2015, pág. 3). Por tanto, la capacidad de gestionar los cambios laborales resulta muy importante. En la siguiente ilustración se puede observar la tasa de desocupación de las principales potencias económicas.



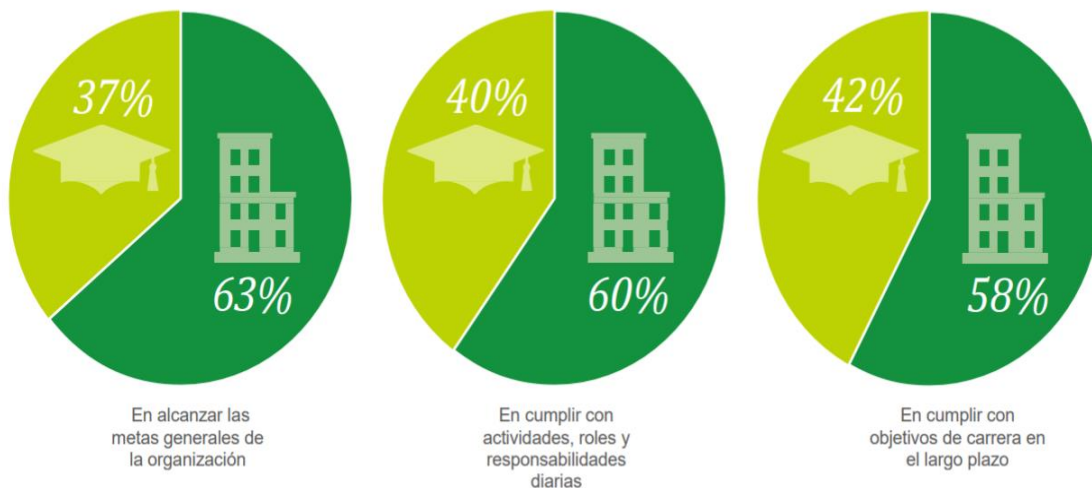
Fuente: Organización Internacional de Trabajo. (2015, pág. 21)

En cuanto a la edad, es necesario resaltar que “la proporción de trabajadores de 55 años o más en la fuerza de trabajo mundial pasó de 10,5 por ciento en 1990 a un nivel sin precedentes de 14,3 por ciento en 2014” (Ernst, 2015)

Por otra parte, en el mundo existen personas que durante un período no encuentran trabajo por estar sobrecalificados. “El problema no está en la baja calidad de la oferta educativa, siempre mejorable, sino que nuestro sector

productivo está especializado en sectores de baja cualificación” (Martínez García, 2014) En la siguiente ilustración, basada en una encuesta de Deloitte, se puede notar cierta disonancia entre la educación y el empleo. Hay más habilidades que se desarrollan en el trabajo que en la universidad.

Ilustración 3 Porcentaje de habilidades que se desarrollan en la universidad o en el trabajo

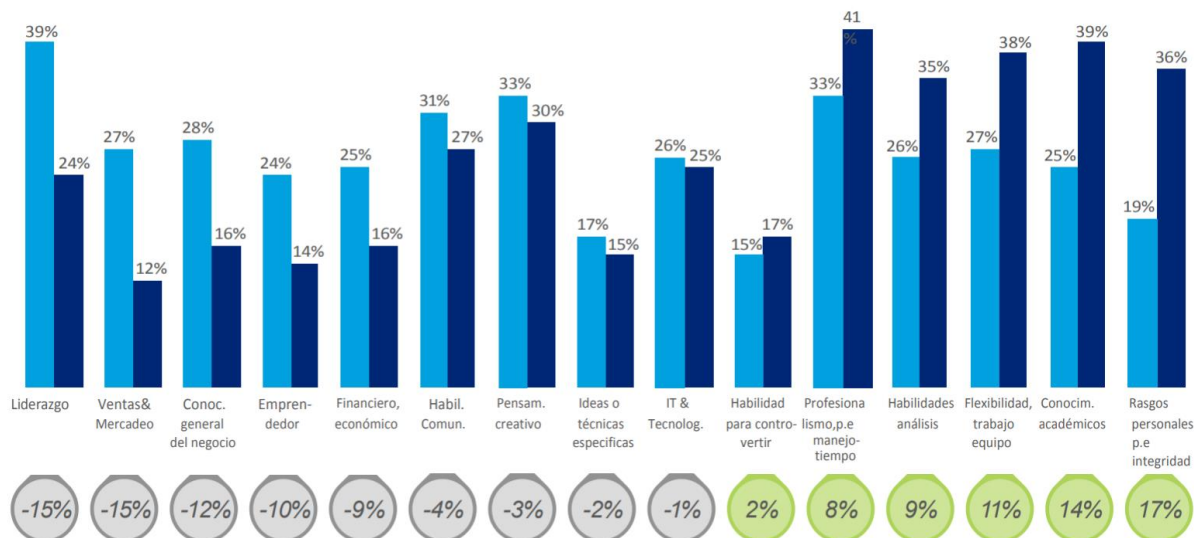


Fuente: Deloitte (2015, pág. 21)

“La encuesta de la Generación del Milenio de 2015, se basó en 7806 entrevistas en línea que se recogieron entre el 8 de octubre y el 3 de noviembre de 2014 (...) de 29 países.” (Deloitte, 2015, pág. 10) y en esta se indica que “sólo el 28% de los Millennials sienten que sus actuales empleadores aprovechan al 100% las habilidades que tienen para ofrecer.” (Deloitte, 2015, pág. 8) Esto contrasta con la siguiente ilustración sobre la brecha de habilidades. En dicha ilustración, las habilidades que las organizaciones desean están de color celeste) y las habilidades que los graduados tienen está pintada de azul. En la parte inferior de las barras está en términos porcentuales, la brecha que existe por cada

habilidad. Lo cual resalta una vez más la disonancia entre lo estudiado y lo requerido en el campo laboral.

Ilustración 4 Brecha de habilidades



Fuente: Deloitte (2015, pág. 22)

A continuación, según un estudio realizado por Manpower Group a nivel internacional, se muestra la dificultad para cubrir las vacantes en los últimos años.

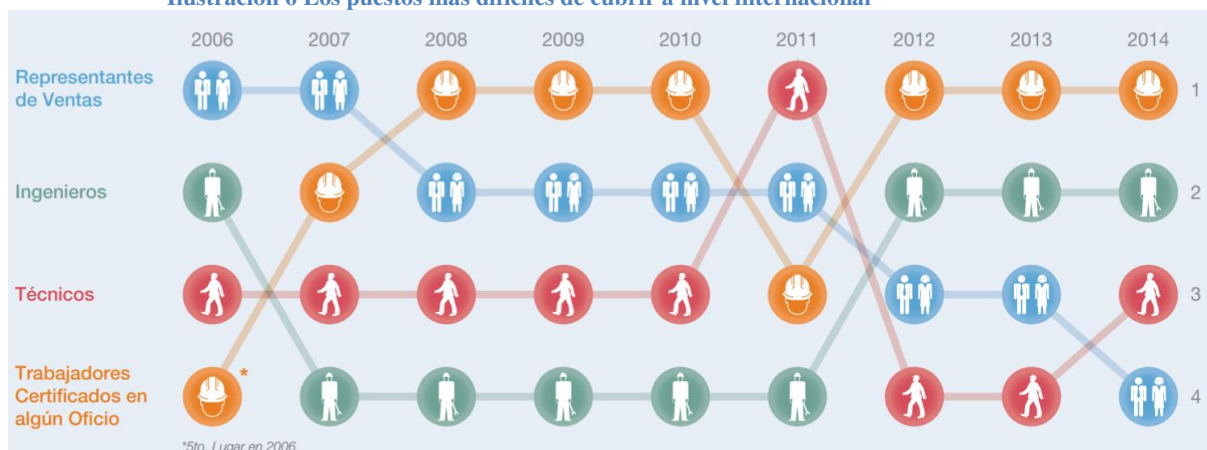
Ilustración 5 Dificultad para cubrir vacantes a nivel internacional



Fuente: Manpower group (2015, pág. 6)

Existe una ligera tendencia a que cada vez sea más difícil cubrir un puesto laboral. Evidentemente, no todos los puestos tienen la misma dificultad. Tal como se muestra en la siguiente ilustración:

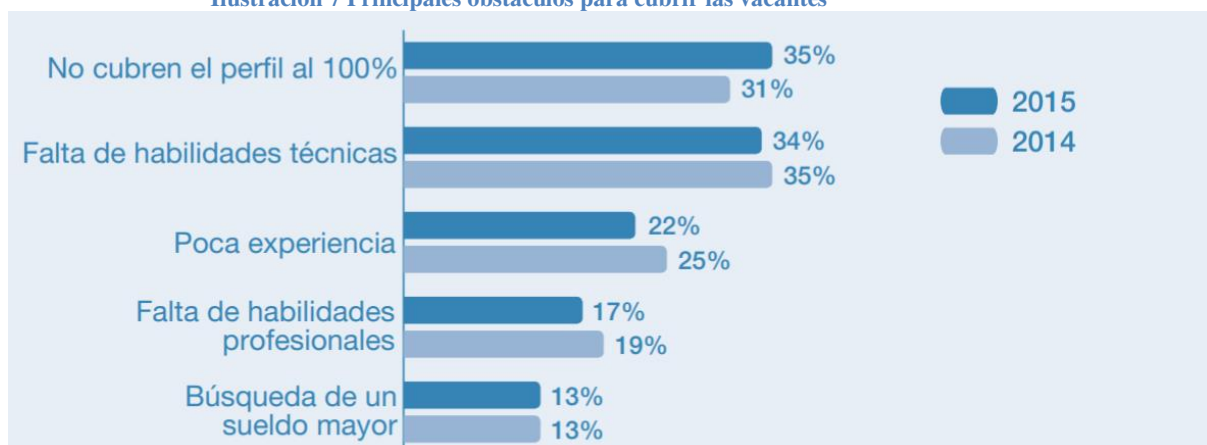
Ilustración 6 Los puestos más difíciles de cubrir a nivel internacional



Fuente: Manpower group (2015, pág. 8)

Los principales motivos para cubrir puestos se grafican en la siguiente ilustración:

Ilustración 7 Principales obstáculos para cubrir las vacantes



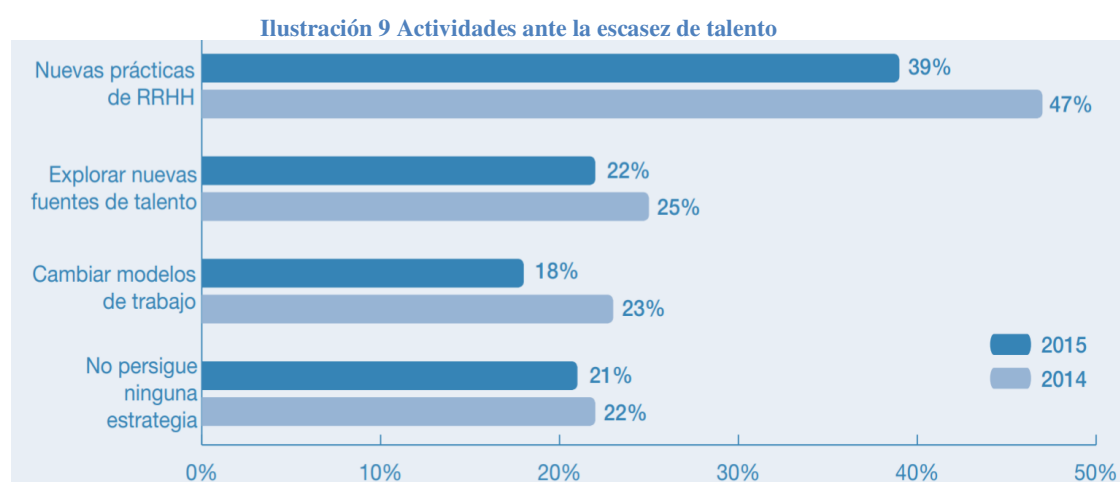
Fuente: Manpower group (2015, pág. 11)

Del gráfico anterior se aprecia que la principal dificultad es que los postulantes no cumplen con los requisitos. Esto tiene ciertas efecto colateral, para las organizaciones. Como se aprecia en la ilustración que sigue:



Fuente: Manpower group (2015, pág. 10)

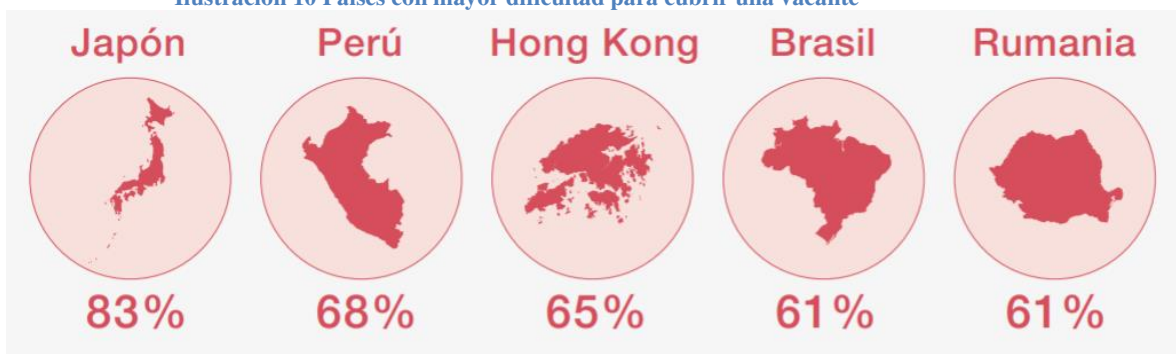
Esta escasez del talento implica un mayor costo para el área de recursos humanos, y más tiempo dedicado a la búsqueda del nuevo personal. Lo cual puede afectar el desempeño de la organización. Esto conlleva al diseño de nuevas actividades para contrarrestar esta escasez, como realizar capacitaciones, buscar candidatos en otras ciudades o de otras edades, incentivar el teletrabajo, el trabajo con flexibilidad horaria, etc. En la próxima ilustración se muestran estas actividades.



Fuente: Manpower group (2015, pág. 12)

Por último, en las dos últimas ilustraciones de esta sección, se presentará los cinco países con mayor y menor dificultad para cubrir vacantes.

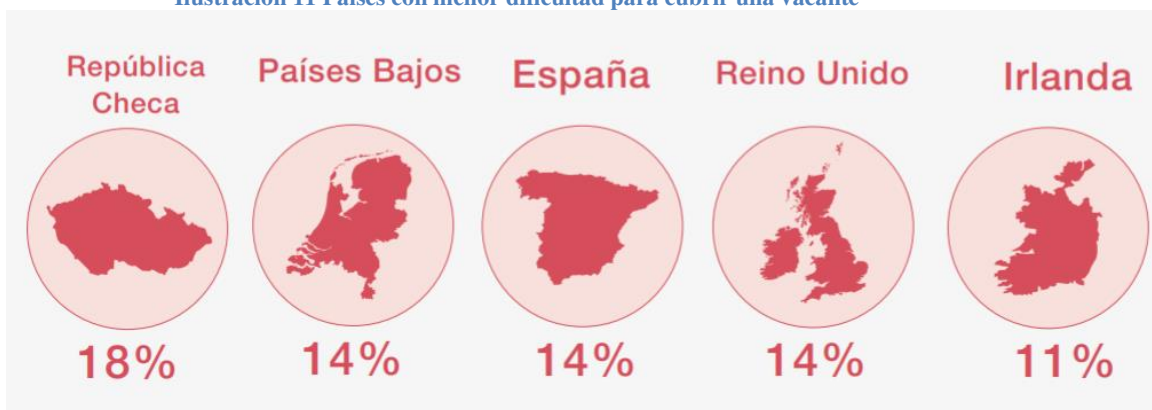
Ilustración 10 Países con mayor dificultad para cubrir una vacante



Fuente: Manpower group (2015, pág. 4)

Acorde la imagen presentada, el Perú es el segundo país en el mundo con mayor dificultad para cubrir una vacante. En cambio, existen países con menor dificultad. Tal como se ve en la ilustración que sigue:

Ilustración 11 Países con menor dificultad para cubrir una vacante



Fuente: Manpower group (2015, pág. 4)

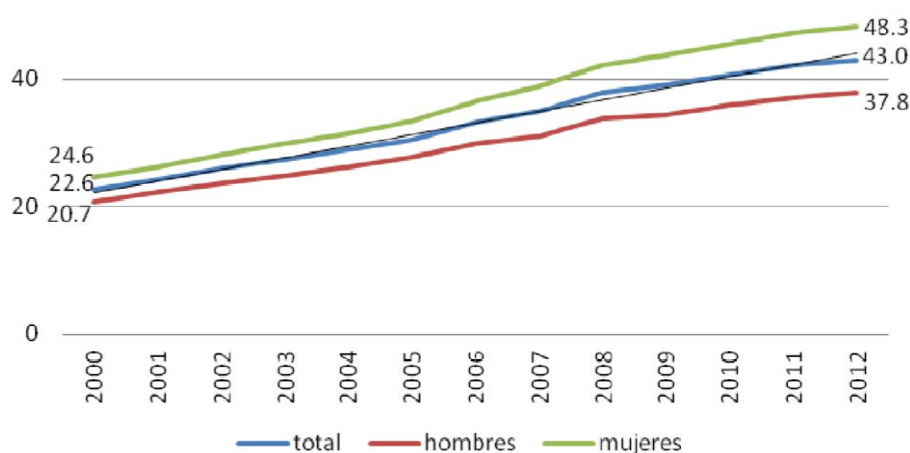
Los datos anteriores, provienen de un estudio realizado por Manpower Group en el que participaron cuarenta y un mil setecientos gerentes de recursos humanos de cuarenta y dos países.

Visto los datos, se puede concluir que la disonancia entre el perfil de un postulante y el perfil del puesto laboral es alta.

1.1.2. Empleo y educación en América Latina

En el ámbito educativo, en América Latina “la tasa bruta de matriculación en enseñanza superior pasó de representar menos de 10% de los jóvenes en edad universitaria en 1970 a cerca de 40% en 2011, según cifras de la Unesco.” (Lissardy, 2015) Esto muestra el interés de los jóvenes por la educación superior. A continuación, se muestra esta gráficamente esta tendencia para el período 2000 y 2012:

Ilustración 12 Tasa de matrícula en la educación superior. América latina 2000-2012



Fuente: <http://stats.uis.unesco.org/> (Trucco, 2015, pág. 2)

Ahora, en el ámbito económico, en la siguiente tabla, se muestran varias tasas relacionadas con el empleo:

Tabla 1 Tasa de participación, ocupación y desocupación entre el 2005 y 2015

	Tasa de participación	Tasa de ocupación	Tasa de desocupación
Datos anuales ^{a/}			
2005	61,6	56,8	7,8
2010	61,7	57,5	6,9
2011	61,6	57,7	6,4
2012	62,3	58,3	6,5
2013	61,9	58,0	6,3
2014	61,7	57,9	6,2
2015 ^{b/}	61,8	57,6	6,7

Fuente: Organización Internacional de Trabajo. (2015, pág. 29)

Para poder entender y luego explicar la tabla mostrada, debemos saber que la tasa de participación se obtiene “al dividir la población económicamente activa

o fuerza de trabajo entre la población en edad de trabajar, multiplicado por cien.” (Organización Internacional del Trabajo, 2015, pág. 68) Basados en los datos de la tabla que antecede podemos afirmar que aproximadamente 2 de cada 3 personas en edad de trabajar interactúa en el mercado laboral en el continente americano.

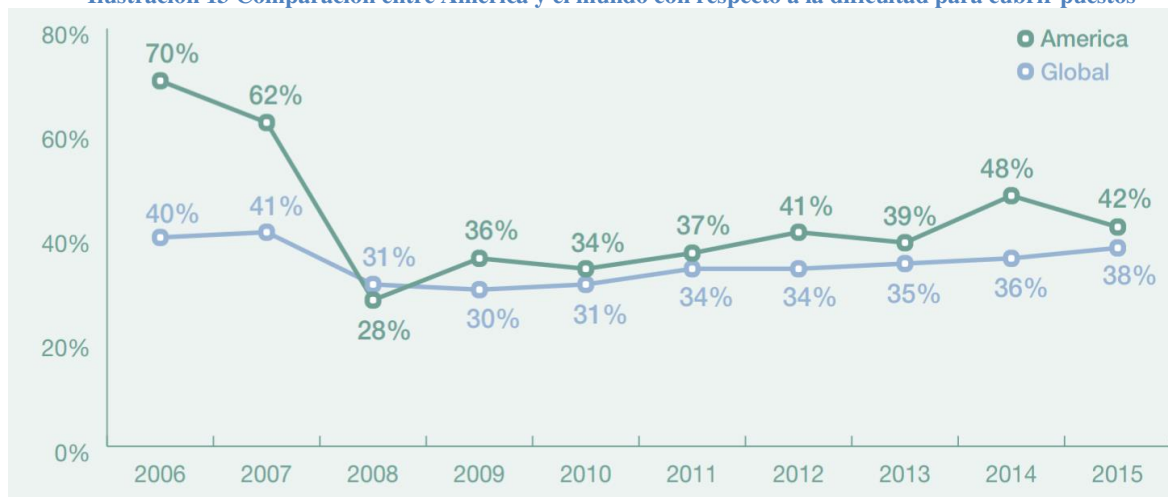
De forma semejante, la “tasa de ocupación es el resultado de multiplicar por cien el cociente obtenido al dividir el número de personas ocupadas entre la población en edad de trabajar, y denota el grado de aprovechamiento de los recursos humanos que se encuentran en edad de trabajar.” (Organización Internacional del Trabajo, 2015, pág. 68) Según la mencionada tabla, un poco más de la mitad de la población en edad de trabajar está laborando en América.

De forma similar la “tasa de desocupación es el resultado de multiplicar por cien el cociente obtenido al dividir el número de personas desocupadas entre la población económicamente activa, y representa la proporción de la fuerza de trabajo que se encuentra desocupada.” (Organización Internacional del Trabajo, 2015, pág. 68). Con la información de la referida tabla se puede afirmar que, entre el 6 y 8 por ciento de los que interactúan en el mercado laboral no trabaja en América.

Aunque parezca paradójico, no sólo existe dificultad para conseguir un puesto laboral por parte de los postulantes, sino que las organizaciones de América consideran que la dificultad para conseguir un trabajador es elevada. Y para

ahondar aún más, en este continente esta dificultad es mayor que el promedio global. Tal como se aprecia en la ilustración que sigue:

Ilustración 13 Comparación entre América y el mundo con respecto a la dificultad para cubrir puestos



Fuente: Manpower group (2015, pág. 13)

Los factores más importantes que explican la dificultad para cubrir una vacante, anteriormente detallada, son que el perfil del postulante y el perfil del puesto no encajan.

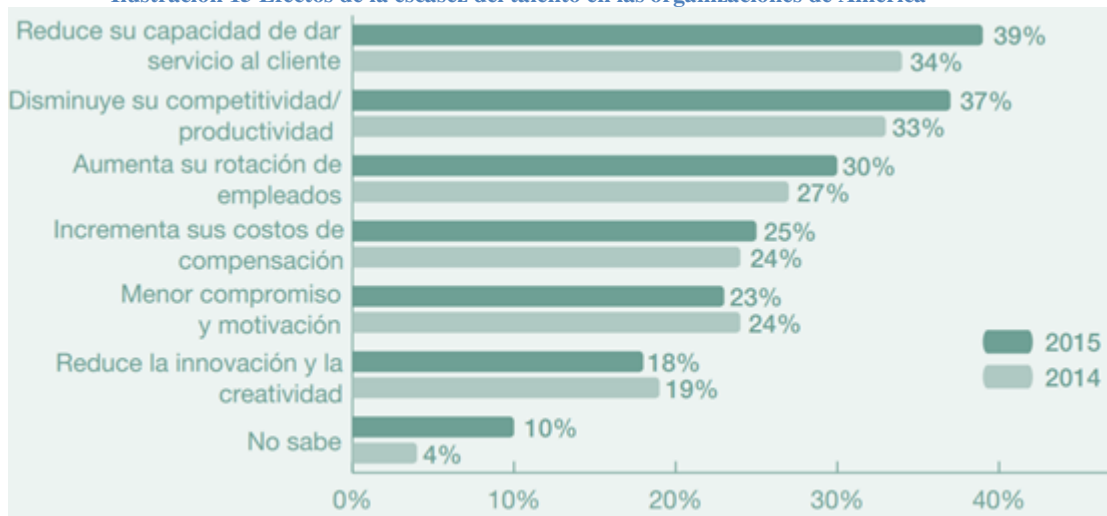
Ilustración 14 Principales dificultades para cubrir una vacante



Fuente: Manpower group (2015, pág. 17)

Estas dificultades tienen consecuencias colaterales en las organizaciones de América, como las que se muestran en la ilustración que sigue:

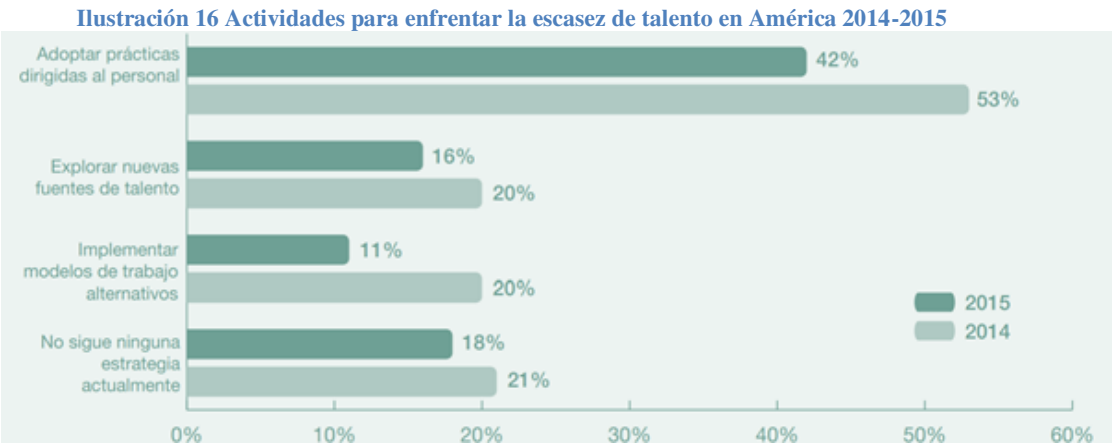
Ilustración 15 Efectos de la escasez del talento en las organizaciones de América



Fuente: Manpower group (2015, pág. 16)

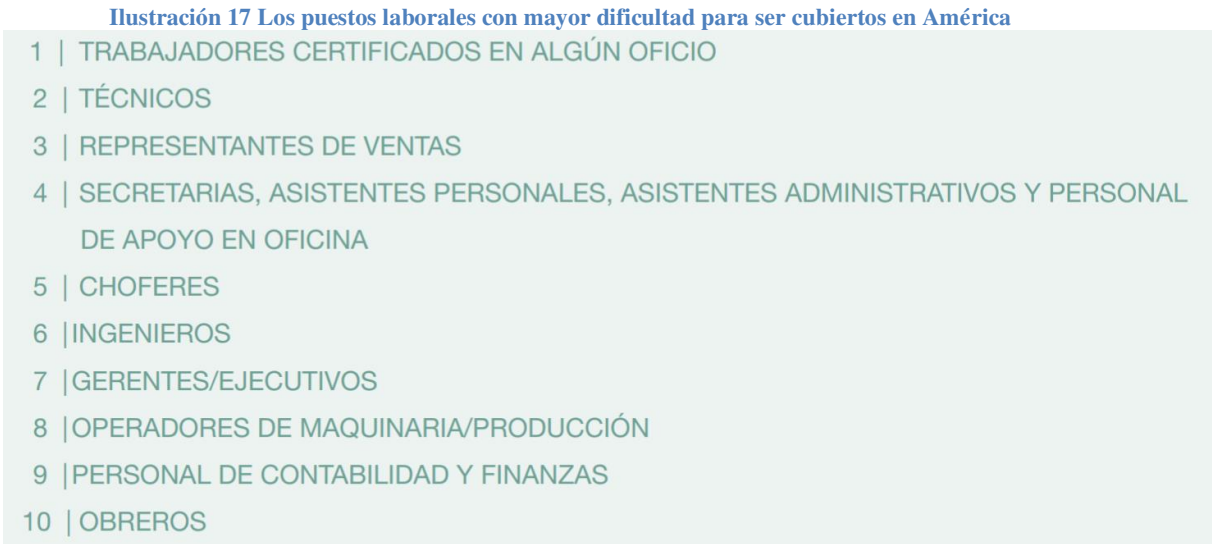
Las organizaciones proactivas en América, realizan algunas actividades para que los efectos de la escasez del talento disminuyan. Entre estas, se encuentran capacitar a aquellos que no han desarrollado las habilidades

requeridas en el perfil del puesto. La siguiente gráfica de barras muestra detalles de estas actividades:



Fuente: Manpower group (2015, pág. 18)

Sin embargo, no todos los puestos presentan igual dificultad, hay puestos más difíciles de cubrir que otros en América. Y el siguiente ranking lo muestra.



Fuente: Manpower Group (2015, pág. 14)

En especial se ha de mencionar que, en América, los puestos administrativos se encuentran en el cuarto puesto entre los más difíciles de cubrir.

La mayoría de datos de esta sección fueron obtenidos de un estudio realizado por Manpower Group en base a la respuesta de aproximadamente 14,000

gerentes de reclutamiento en Argentina, Brasil, Canadá, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Panamá, Perú y Estados Unidos.

1.1.3. La empleabilidad en el Perú

Durante los últimos años, a excepción del año 2009; el PBI peruano, crece en términos porcentuales más que el empleo.

Tabla 2 Elasticidad empleo - PBI del 2009 al 2014

Indicadores	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Promedio	Mediana
Elasticidad Empleo-Producto punto	1,968	0,266	0,223	0,257	0,158	0,307	0,530	0,262
Variación (%) del PBI	1,0	8,5	6,5	6,0	5,8	2,4	5,0	5,9
Variación (%) del Empleo	2,1	2,3	1,4	1,5	0,9	0,7	1,5	1,5

Nota: Las bases de datos de la ENAHO han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

El PBI se expresa a precios constante de 2007.

Fuente: INEI – Perú: Producto Bruto Interno por Departamentos, 2007-2014.

INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2009-2014.

Elaboración: MTPE-DGPE- Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL).

Fuente: Ministerio del trabajo y promoción del empleo (2014, pág. 26)

En el Perú, en los últimos años, la tasa de desempleo se ha mantenido inferior al 5%. Además, se puede afirmar que casi la cuarta parte de la población en

edad laboral permanece inactiva. Lo cual muestra mejores cifras que América (sección anterior). Los detalles, se muestran en la tabla adjunta:

Tabla 3 Población peruana en edad de trabajar del 2009 al 2014

Condición de actividad	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PET	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(En miles)	20 533,2	20 875,0	21 223,5	21 579,4	21 939,9	22 303,4	22 668,6
PEA	73,8	74,0	74,1	73,9	73,6	73,2	72,3
PEA Ocupada	95,4	95,5	95,9	96,0	96,3	96,0	96,3
PEA Desocupada	4,6	4,5	4,1	4,0	3,7	4,0	3,7
PEI	26,2	26,0	25,9	26,1	26,4	26,8	27,7

Nota:

PET : Población en Edad de Trabajar

PEA : Población Económicamente Activa

PEI : Población Económicamente Inactiva

Fuente: INEI (Perú: Síntesis estadística 2015, pág. 41)

Mientras que en Lima, a diferencia del promedio nacional, la tasa de desempleo supera ligeramente el 5% y la población económicamente no activa es casi la tercera parte del PET.

Tabla 4 Población en edad de trabajar en Lima Metropolitana en los años 2014 y 2015

	2014	2015
Total de población en edad de trabajar (PET)	7 216,3	7 347,3
Población económicamente activa (PEA)	4 932,9	5 015,4
.Ocupada	4 640,5	4 689,9
.Desocupada	292,3	325,5
Población económicamente no activa (NO PEA)	2 283,5	2 331,9

Fuente: (INEI, 2016)

Los puestos más difíciles de cubrir en el Perú, se muestran en la próxima ilustración.

Ilustración 18 Los puestos más difíciles de cubrir en el Perú



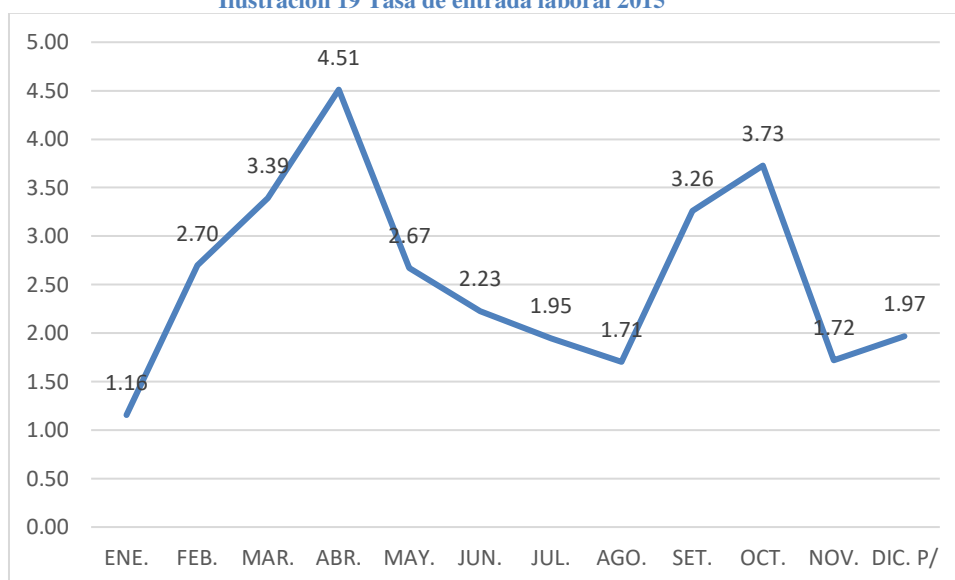
1		Trabajadores Certificados en algún Oficio
2		Secretarías, AP, Asistentes Administrativos y Personal de Apoyo en Oficina
3		Técnicos
4		Operadores de Maquinaria/Producción
5		Representantes de Ventas
6		Personal de Restaurantes y Hotelería
7		Ingenieros
8		Representantes de Servicio al Cliente
9		Choferes
10		Personal de Contabilidad y Finanzas

Fuente: Manpower group (2015, pág. 36)

Como se aprecia en el segundo lugar están los puestos administrativos como los más difíciles de cubrir. Ello llama la atención porque un porcentaje considerable de ofertas laborales está dirigida a los estudiantes o egresados de administración.

En las tres ilustraciones que siguen se mostrarán las tasas de entrada laboral, salida laboral y rotación del año 2015 en el Perú correspondiente a las empresas privadas formales de 10 y más trabajadores.

Ilustración 19 Tasa de entrada laboral 2015



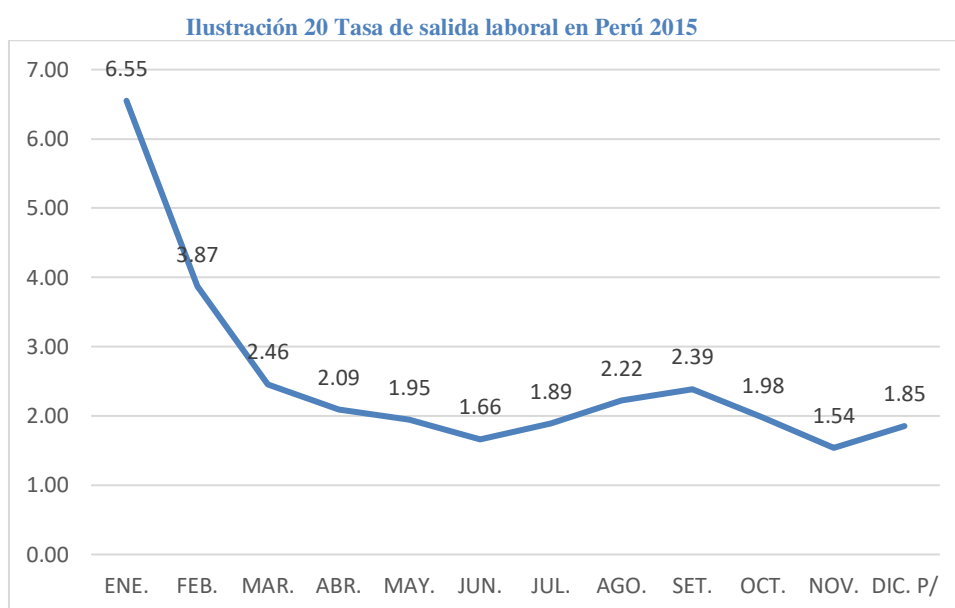
Fuente: (MTPE, 2016)

Nota: P/ significa cifras preliminares

Elaboración propia

Para entender la ilustración que anterior debemos saber que la tasa de entrada “es el porcentaje de trabajadores que entran a un puesto de trabajo respecto al total de trabajadores del mes anterior.” (Ministerio del trabajo y promoción del empleo, 2012) La mencionada ilustración muestra que los meses que con mayor alícuota de entrada laboral son abril y octubre, es decir los meses en que inician el segundo y el cuarto trimestre. Un detalle que puede clarificar este motivo, aunque no es una regla fija, es que en el Estado los contratos laborales no permanentes, duran tres meses. En contraste, la tasa de salida laboral disminuye considerablemente en todos los meses del primer semestre, para

luego subir ligeramente durante el tercer trimestre. Este cambio puede deberse a la búsqueda de nuevas oportunidades.



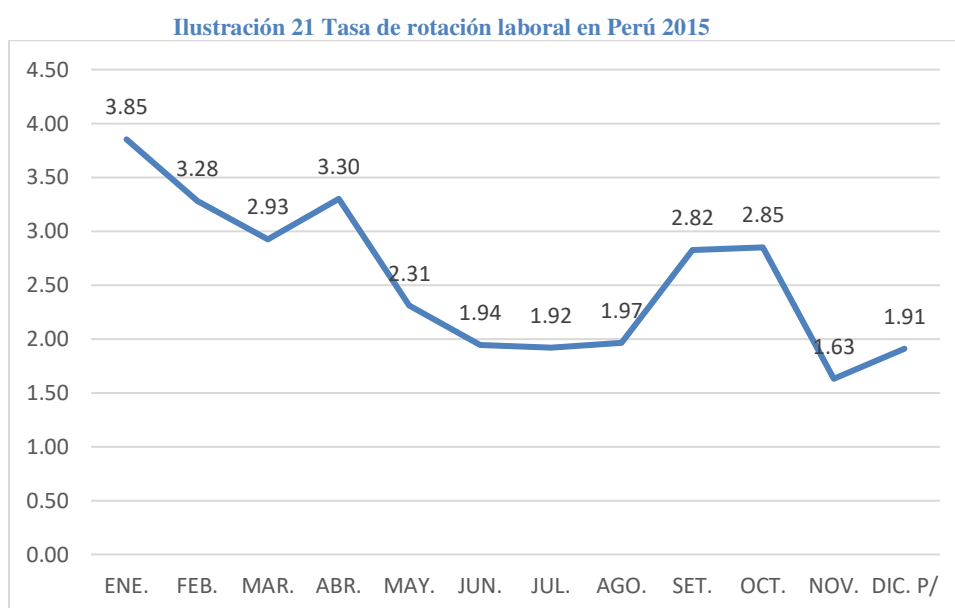
Fuente: (MTPE, 2016)

Nota: P/ significa cifras preliminares

Elaboración propia

Para la ilustración que antecede, se entiende por tasa de salida: “el porcentaje de trabajadores que salen de un puesto de trabajo respecto al total de

trabajadores del mes anterior.” (Ministerio del trabajo y promoción del empleo, 2012)



Fuente: (MTPE, 2016)

Nota: P/ significa cifras preliminares

Elaboración propia

En la ilustración que antecede se observa que la tasa de rotación disminuye en la mayoría de meses, excepto en abril, setiembre, octubre y diciembre. Aunque en estos meses no se llega a registrar una tasa tan alta como en enero. Se entiende que la “tasa de rotación: es un indicador de movilidad laboral el cual se calcula como el promedio simple de la tasa de entrada y la tasa de salida.” (Ministerio del trabajo y promoción del empleo, 2012)

1.1.4. Empleabilidad de los universitarios peruanos

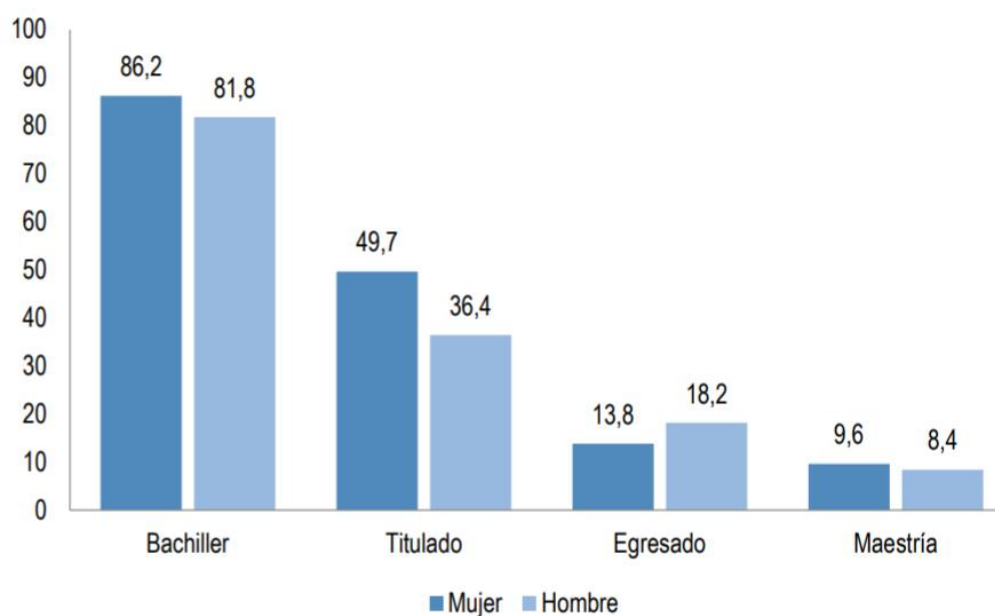
En el año 2014, el Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú realizó una encuesta nacional a egresados universitarios que se encontraban entre 22 a 30 años. Casi la mitad de ellos obtuvieron la licenciatura. Como se muestra en la tabla adjunta:

Tabla 5 Grado académico obtenido. Encuesta 2014

Grado académico	Abs.	%
Total	171 715	100,0
Titulado o licenciado	78 864	45,9
Bachiller	67 759	39,5
Egresado	25 092	14,6

Fuente: INEI (2015, pág. 48)

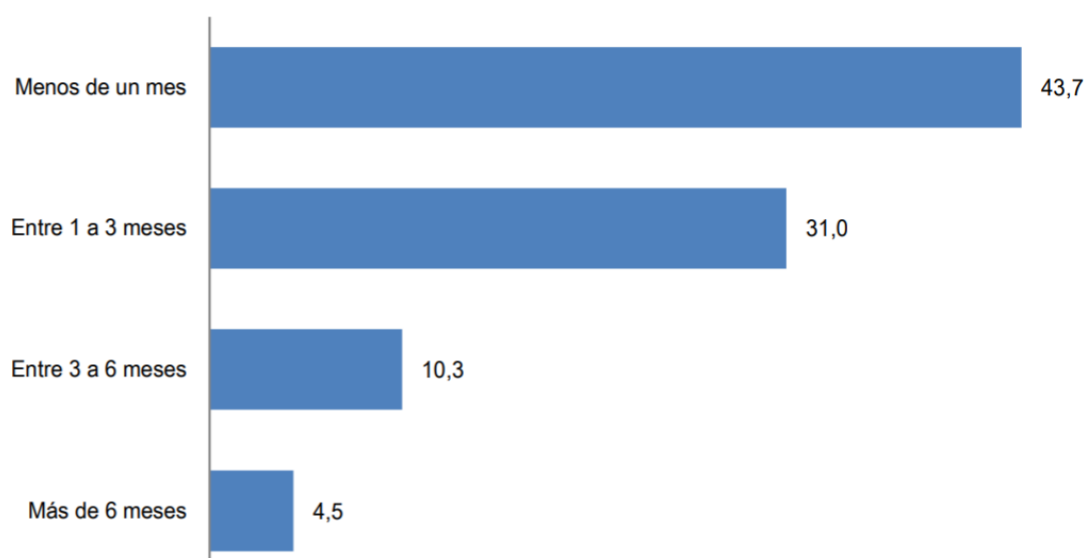
Ilustración 22 Grado académico alcanzado. Encuesta 2014



Fuente: INEI (2015, pág. 99)

En el gráfico de barras, en términos porcentuales, se muestra que las mujeres obtuvieron los diplomas de bachiller y licenciatura en mayor cantidad que los varones. Para la elaboración de este gráfico participaron 111075 varones y 85165 mujeres.

Ilustración 23 Tiempo que se demora en encontrar el primer empleo.
Encuesta 2014



Fuente: INEI (2015, pág. 75)

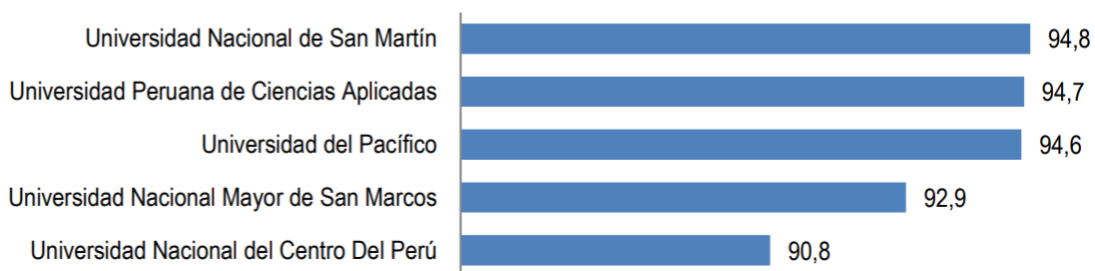
En la ilustración que antecede, se muestra que casi el 50%, consiguió su primer trabajo en menos de un mes. Y la tabla que sucede, indica que casi la mitad de los egresados se conserva en el primer trabajo. Cabe advertir que para la elaboración del gráfico participaron un total de 102958 personas, mientras que, para la elaboración de la tabla participaron 196240 personas. Estos datos son llamativos, dado que muestra cierta facilidad para conseguir un trabajo y una relativa estabilidad para mantenerse en él.

Ilustración 24 Cantidad de empleos de los egresados universitarios.
Encuesta 2014

Cantidad de empleos	Cantidad de personas	Porcentaje
Se mantiene en el primer empleo	93 282	47.53%
Tiene de 1 a 3 empleos adicionales	80 139	40.83%
Más de 4 empleos adicionales	21 266	10.83%
Total	196 240	100%

Fuente: INEI (2015, pág. 71 y 72)

Ilustración 25 Universidades con mayor porcentaje de egresados trabajando. Encuesta 2014



Fuente: INEI (2015, pág. 47)

En la ilustración precedente, se muestra que la alícuota de egresados trabajando es alta. Cabe destacar que las universidades privadas encabezan esta lista. La UNMSM es la primera universidad del Estado en este top. Sin embargo, el hecho de que estén trabajando no significa que lo estén haciendo en su carrera. La tabla siguiente, confirma la mencionado:

Tabla 6 Empleo relacionado con la carrera. Encuesta 2014

Nombre de Universidad	Total	Empleo relacionado a la carrera	
		Abs.	%
Universidad del Pacífico	987	987	100,0
Universidad Peruana Cayetano Heredia	912	881	96,6
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	3 269	3 147	96,3
Universidad de Lima	4 705	4 497	95,6
Universidad Nacional de Ingeniería	2 879	2 730	94,8
Universidad Nacional del Callao	3 337	3 142	94,2
Pontificia Universidad Católica del Perú	5 703	5 360	94,0
Universidad de Piura	1 348	1 258	93,3
Universidad Nacional Mayor de San Marcos	7 979	7 409	92,9
Universidad Privada César Vallejo	7 316	6 763	92,4

Fuente: INEI (2015, pág. 52)

En esta tabla destaca la Universidad del Pacífico, cuyos egresados trabajan al 100% para lo que se prepararon. En contraste con la UNMSM en la cual el 7,1% de los que trabajan no lo hacen en su carrera.

Veamos, ahora el rango salarial de los egresados durante su primer empleo:

Tabla 7 Rango salarial de los egresados en el primer empleo. Encuesta 2014

Rango de Remuneraciones	Universidad Pública		Universidad Privada	
	Abs.	%	Abs.	%
Total	50 753	100,0	51 977	100,0
Hasta S/. 750	16 475	32,5	15 478	29,8
De S/. 751 a S/. 1000	14 454	28,5	13 666	26,3
De S/. 1001 a S/. 1500	12 421	24,5	13 568	26,1
Más de S/. 1500	7 403	14,6	9 265	17,8

Fuente: INEI (2015, pág. 76)

Sí sumamos el segundo y tercer grupo, de la tabla que antecede, podemos afirmar que la mayoría de los egresados gana entre uno (750) y dos sueldos mínimos (1500). Dicho salario mínimo corresponde al 2014.

El salario se ve puede ver afectado por otros factores, por lo general, mientras más trabajadores tiene la empresa, más alto es el salario de los egresados. Tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 8 Tamaño de la empresa y salario de los egresados. Encuesta 2014

Tamaño de Empresa	Egresados		Ingresos
	Abs.	%	Nuevos Soles
Promedio	171 565	100,0	2 155
De 101 a 500 personas	18 881	11,0	2 439
Más de 500 personas	67 707	39,5	2 401
De 51 a 100 personas	14 652	8,5	2 322
De 21 a 50 personas	17 497	10,2	2 056
Hasta 20 personas	52 827	30,8	1 724

Fuente: INEI (2015, pág. 66)

Los ingresos también se ven influenciados por la condición laboral del egresado. La tabla siguiente muestra estos detalles:

Tabla 9 Salario según condición laboral. Encuesta 2014

Categoría de Ocupación	Egresados		Ingresos
	Abs.	%	Nuevos Soles
Total	171 715	100,0	2 155
Empleador o patrono	5 987	3,5	2 997
Asalariados	148 629	86,6	2 197
Trabajador independiente	16 572	9,7	1 542
Trabajador familiar no remunerado	527	0,3	0

Fuente: INEI (2015, pág. 63)

Es resaltante que los egresados que crean trabajo para otras personas tienen mayores ingresos que aquellos que simplemente crean trabajos para sí mismos.

El tipo de universidad, también parece influenciar el ingreso salarial. Según la tabla adjunta:

Tabla 10 Salario según tipo de universidad. Encuesta 2014

Tipo de Universidad y Ámbito Geográfico	Egresados		Ingresos
	Abs.	%	Nuevos Soles
Promedio	171 715	100,0	2 155
Universidad Privada en Lima	46 595	27,1	2 670
Universidad Pública en Lima	27 620	16,1	2 344
Universidad Pública en Provincias	51 747	30,1	1 871
Universidad Privada en Provincias	45 753	26,6	1 836

Fuente: INEI (2015, pág. 71)

Los ingresos más altos se registran por parte de los egresados de las universidades de la capital.

Tabla 11 Salario según sexo. Encuesta 2014

Sexo	Egresados		Ingresos
	Abs.	%	Nuevos Soles
Promedio	171 715	100,0	2 155
Hombre	76 719	44,7	2 421
Mujer	94 996	55,3	1 939

Fuente: INEI (2015, pág. 59)

De forma similar, existen diferencias entre los ingresos de los varones quienes en promedio tienen un mayor ingreso que las mujeres.

Otro factor, que podría explicar la diferencia salarial es el tipo de carrera de cada egresado. Los datos exhiben en la siguiente tabla:

Tabla 12 Las carreras con más egresados trabajando y su salario promedio. Encuesta 2014

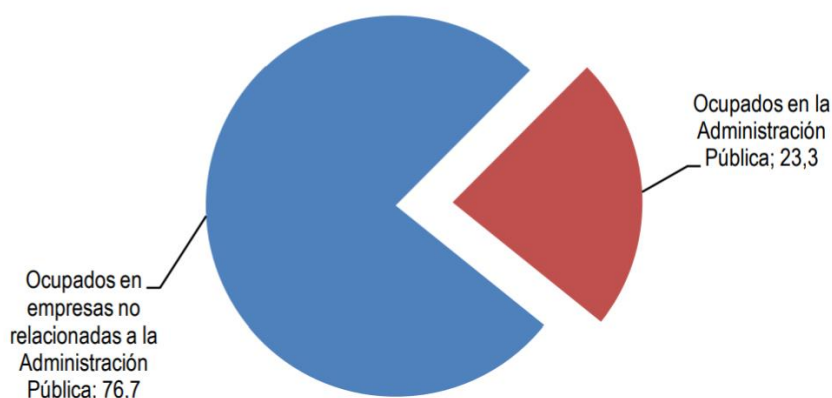
Las carreras con más egresados trabajando	Cantidad	%	Salario promedio
Ciencias Administrativas y Comerciales	28315	16,5%	2172
Ciencias de la Salud	22936	13,4%	
Ciencias Económicas y Contables	20795	12,1%	2159
Ingeniería Industrial y Producción	17756	10,3%	2308
Derecho, Ciencias Políticas y Jurídicas	15684	9,1%	2347
Ingeniería de Sistemas y Telecomunicaciones	10747	6,3%	2345
Ingeniería de la Construcción, Sanitaria y Arquitectura	9902	5,8%	2796

Fuente: INEI (2015, pág. 54 y 68)

Acorde con la información de la tabla que antecede: si bien la carrera de administración es la más solicitada en el mercado laboral, está no es la mejor pagada. Las ingenierías tienen en promedio salario más altos.

De otro lado, casi una cuarta parte de los egresados trabaja para el Estado, el cual es el mayor empleador del país. Dicha situación se ve reflejada en la ilustración que sigue:

Ilustración 26 Sector en el que trabajan los egresados. Encuesta 2014



Fuente: INEI (2015, pág. 25)

Finalmente y complementariamente, en una encuesta realizada a empleadores del Perú “cerca del 40% destaca la falta de habilidades socio-emocionales relacionadas con la ética de trabajo, (...) la capacidad para el trabajo en equipo, la persistencia, la capacidad de adaptación y la iniciativa.” (Arias, 2011)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿El capital humano guarda correlación con la empleabilidad de los egresados de la FCA-UNMSM?

1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿El número de capacitaciones guarda correlación con el salario recibido por los egresados de la FCA-UNMSM?
- ✓ ¿El número de meses de experiencia laboral guarda correlación con el

salario recibido por los egresados de la FCA-UNMSM?

1.3. Justificación práctica

En la actualidad, el mercado laboral requiere egresados con experiencia. Esto conlleva a reconocer la relevancia del capital humano (conocimientos y experiencia laboral) en el desarrollo económico y social.

Por lo general, “la educación y el trabajo se presentan como realidades separadas, como órdenes institucionales o esferas de actividad de distinto tipo (...) A nivel institucional gubernamental esta separación se plasma en aparatos de gobierno diferenciados: Ministerio de Educación versus Ministerio del Trabajo.” (Messina, Pieck, & Castañeda, 2008, pág. 14). Sin embargo, “el trabajo es en la práctica un lugar educativo, ya sea una empresa multinacional, una fundación sin fines de lucro o una organización comunitaria, (...) el proceso de aprendizaje informal en el trabajo no ha cesado” (Messina, Pieck, & Castañeda, 2008) Es por esto que si las universidades, tanto privadas como públicas, conocen los requerimientos del mercado laboral entonces podrán brindar un servicio eficiente como formadoras de capital humano.

El capital humano egresado tiene la necesidad de aplicar lo asimilado en el sistema universitario en el mercado laboral y no sólo con vista al ejercicio profesional sino desarrollar investigaciones socialmente responsables que profundicen en diversas áreas conocimiento. Por ello, el reto es la formación continua de alto nivel académico y aplicación práctica. De esta forma, el capital humano no será una ventaja transitoria sino permanente.

Por lo expuesto, actualmente el capital humano se constituye como un instrumento formidable para gestionar la empleabilidad.

1.4. Justificación teórica

En esta tesis se realiza la revisión teórica, actual y clásica, acerca de los conceptos de empleabilidad y capital humano. Para lo cual se ha recurrido a una pesquisa profunda en las tesis, artículos científicos, publicaciones relacionadas y otras fuentes académicas con el fin de presentar un marco teórico coherente y claro que permita a futuros investigadores tener un punto de partida sólido, en el logro de sus personales objetivos.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

- ✓ Examinar si el capital humano guarda correlación con la empleabilidad de los egresados de la FCA-UNMSM.

1.5.2. Objetivos específicos

- ✓ Averiguar si el número de capacitaciones y el sueldo de los egresados de la FCA-UNMSM guardan correlación.
- ✓ Establecer si los meses de experiencia laboral y el rango de ingresos recibido de los egresados de la FCA-UNMSM guardan correlación

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

- ✓ El capital humano guarda correlación con la empleabilidad de los egresados de la FCA-UNMSM.

1.6.2. Hipótesis específica

- ✓ El número de capacitaciones guarda correlación con salario recibido por los egresados de la FCA-UNMSM.
- ✓ Los meses de experiencia laboral guarda correlación con el salario recibido por los egresados de la FCA-UNMSM.

1.7. Identificación de variables

1.7.1. Variable independiente capital humano

El capital humano esta conformado por las dimensiones de conocimiento formal y meses de experiencia laboral.

1.7.2. Variable dependiente

Empleabilidad es el resultado de gestionar su condición laboral, salario, ascenso profesional y la reducción del tiempo que demora en conseguir un nuevo puesto.

1.8. Indicadores

1.8.1. Indicadores del capital humano

- ✓ Nivel académico al concluir los estudios
- ✓ Obtención de un diploma
- ✓ Capacitaciones en cursos de informática
- ✓ Capacitaciones en diplomados
- ✓ Capacitaciones en seminarios o congresos
- ✓ Capacitaciones en cursos de especialización
- ✓ Capacitaciones en segunda carrera
- ✓ Capacitaciones en maestría
- ✓ Meses de experiencia laboral.

1.8.2. Indicadores de la empleabilidad

- ✓ Ocupación
- ✓ Salario
- ✓ Tiempo en obtener un puesto
- ✓ Aumento en el sueldo
- ✓ Ascenso en el trabajo

Matriz de consistencia

PLANTEAMIENTO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
<p>Problema general</p> <p>¿El capital humano guarda correlación con la empleabilidad de los egresados de la FCA - UNMSM?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿El número de capacitaciones guarda correlación con el salario recibido por los egresados de la FCA-UNMSM?</p> <p>¿El número de meses de experiencia laboral guarda correlación con el salario recibido por los egresados de la FCA-UNMSM?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Examinar si el capital humano guarda correlación con la empleabilidad de los egresados de la FCA-UNMSM.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Averiguar si el número de capacitaciones y el sueldo de los egresados de la FCA-UNMSM guardan correlación.</p> <p>Establecer si los meses de experiencia laboral y el rango de ingresos recibido de los egresados de la FCA-UNMSM guardan correlación</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El capital humano guarda correlación con la empleabilidad de los egresados de la FCA-UNMSM.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El número de capacitaciones guarda correlación con salario recibido por los egresados de la FCA-UNMSM.</p> <p>Los meses de experiencia laboral guarda correlación con el salario recibido por los egresados de la FCA-UNMSM</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Observacional Transversal</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Técnica de recolección de datos</p> <p>Encuesta</p> <p>Técnicas para procesar y analizar datos</p> <p>SPSS Word Excel.</p>

Matriz de operacionalización de la variable independiente

Variable independiente: Capital humano El capital humano está conformado por las dimensiones de conocimiento formal y experiencia laboral.			
Indicador	Pregunta	Criterio de medición	Tipo de variable y escala
Nivel académico al concluir los estudios	Al terminar los estudios ¿En qué rango académico se ubicó?	Tercio superior Quinto superior Otro	Cualitativa ordinal
Obtención de un diploma	Señale el máximo nivel alcanzado	Egresado Bachiller Titulado	Cualitativa ordinal
Cursos de informática	Señale el número de capacitaciones que tiene	0-15	Cuantitativa de razón
Diplomados	Señale el número de capacitaciones que tiene	0-15	Cuantitativa de razón
Seminarios o congresos	Señale el número de capacitaciones que tiene	0-15	Cuantitativa de razón
Cursos de especialización	Señale el número de capacitaciones que tiene	0-15	Cuantitativa de razón
Segunda carrera	Señale el número de capacitaciones que tiene	0-15	Cuantitativa de razón
Maestrías	Respecto a estudios de posgrado, ud. tiene	No he empezado Estoy cursando una maestría Ya concluí una maestría	Cualitativa ordinal

		Estoy iniciando un doctorado	
Experiencia laboral.	¿Cuántos meses de experiencia laboral (relacionada a la carrera) tiene?	0-600	Cuantitativa de razón

Matriz de operacionalización de la variable dependiente.

Variable dependiente: Empleabilidad Es el resultado de gestionar su condición laboral, salario, ascenso profesional y la reducción del tiempo que demora en conseguir un nuevo puesto.			
Indicador	Pregunta	Criterio de medición	Tipo de variable y escala
<ul style="list-style-type: none"> Condición laboral 	¿Cuál es su condición laboral?	Trabajador dependiente del sector privado Trabajador dependiente en el Estado. Trabajador independiente No trabajo pero estoy buscando empleo No trabajo ni lo estoy buscando.	Cualitativa nominal
<ul style="list-style-type: none"> Salario 	¿Cuál es el ingreso bruto que percibe?	0-1000000	Cuantitativa de razón
<ul style="list-style-type: none"> Tiempo en conseguir un empleo 	¿Cuánto tiempo (en meses) se ha tardado en conseguir un empleo?	0-600	Cuantitativa de razón
<ul style="list-style-type: none"> Aumento salarial 	¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	0-60	Cuantitativa de razón
<ul style="list-style-type: none"> Ascenso laboral 	¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	0-60	Cuantitativa de razón

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Para esta sección se han considerado las tesis y los artículos científicos sobre el capital humano y a la empleabilidad publicados entre los años 2012 y 2016. A continuación, se muestran estos:

Huanca (2012) en su tesis "La Calidad del Servicio del Centro de Capacitación Permanente S.A.C. y su Influencia en el Desempeño del Capital Humano de la Dirección Regional de Salud Tacna, 2010" afirma que "con 95,00% de confianza de que la Calidad de servicio del Centro de Capacitación es baja" (Huanca, 2012, pág. 122) y halló que "el nivel de calidad de servicio que se brinda en el Centro de Capacitación Permanente S.A.C es baja." (Huanca, 2012, pág. 125) por lo tanto, llego a la conclusión de que "existe un 0,79% de probabilidad que la Calidad de Servicio del Centro de Capacitación Permanente S.A.C, este influyendo en el Desempeño del Capital Humano de la Dirección Regional de Salud de Tacna" (Huanca, 2012, pág. 127)

Aliaga, Guabloche y Villacorta en su tesis "Los determinantes del trabajo infantil rural en el Perú y su incidencia sobre la formación del capital humano: bases para propuestas de políticas" (2009) plantean como conclusión que:

"frente a los argumentos de que el trabajo y estudio no atentan contra la acumulación de capital humano, esta investigación ha encontrado que en el medio rural, existen altas tasas de fracaso escolar, medidos en términos de atraso y repetición de los niños que trabajan y estudian. Asimismo, el trabajo infantil produce exclusión educativa y distorsiones en el desempeño escolar, que limitan el desarrollo del capital educativo del niño." (Aliaga, Guabloche, & Villacorta, 2009, pág. 185)

Una de las conclusiones de la tesis "Trampas de pobreza e Inversión en Capital Humano Loreto, Período: 2004-2010" (Araujo & Reguera, 2012), es la siguiente:

"Al determinar el efecto de la inversión en capital humano (expresado

por los años de educación) sobre el ingreso de las personas, se encuentra que la inversión en capital humano tiene un efecto positivo (con un mínimo de 5.32% en el 2010, y un máximo de 10.6% en el 2004) sobre el ingreso de las personas en situación de pobreza en la región Loreto, lo que significa que si el ingreso laboral por hora de un jefe de hogar fuera de 100 soles, con cada año de educación adicional, su ingreso se incrementaría en 10.6 nuevos soles (se considera esta interpretación para el retomo más alto del periodo de análisis, repitiéndose la interpretación para cada año según su retomo).” (Araujo & Reguera, 2012)

En la tesis “Percepción del liderazgo transformacional basado en la teoría del capital humano en los directivos, docentes y estudiantes de las instituciones de educación superior seleccionadas en Juliaca – 2012” (Azcue, 2013) se llegó a la conclusión de que en ese territorio “la Teoría del Capital Humano en el desarrollo personal es convocada muy escasamente” (Azcue, 2013)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El capital humano

Historia y origen del término

Uno de los escritos más antiguos sobre el capital humano puede atribuirse al “padre de la economía” quien se refiere a este en los siguientes términos:

“Cuando se erige una máquina costosa, el trabajo extraordinario que debe realizar antes de que se gaste, se espera, reemplazará el capital dispuesto sobre ella, al menos con las ganancias ordinarias. Un hombre educado a expensas de mucho trabajo y tiempo para cualquiera de esos empleos que requieren destreza y habilidad extraordinarias, puede compararse con una de esas máquinas costosas. Debe esperarse que el trabajo que aprende a realizar, más allá de los salarios habituales del trabajo común, le reemplace todo el gasto de su educación, con al menos

las ganancias ordinarias de un capital igualmente valioso. También debe hacerlo en un tiempo razonable, teniendo en cuenta la duración muy incierta de la vida humana, de la misma manera que la duración más segura de la máquina. La diferencia entre los salarios de la mano de obra calificada y los de la mano de obra común se basa en este principio". (Smith, 1776)

Una vez que se tiene un considerable capital humano acumulado, "la gestión del capital humano es fundamental para aumentar la productividad de la empresa y maximizar el desarrollo del personal" (Moreno, 2009) Así, según el "modelo neoclásico estándar del mercado de trabajo, el salario real (...) tiene que igualar la cantidad real de producto que dicho trabajador produce en dicho tiempo. Es decir, su salario marginal real debe de igualar su productividad marginal real." (De La Dehesa, 2011)

"Estas capacidades realzadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia. Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo." (Huanca, 2012)

Concepto

Un referente de esta teoría explica este concepto de la siguiente forma: "la parte del 'capital' se basa en la proposición de que ciertos tipos de gastos (sacrificios) crean reservas productivas encarnadas en el hombre que brinden servicios en períodos futuros." (Schultz, 1972, pág. 2)

Otro referente afirma que "esta es la 'era del capital humano' en el sentido de que el capital humano es, con mucho, la forma más importante de capital en las economías modernas." (Becker, 2002)

Asimismo, el capital humano "se define por nivel educativo, habilidades, aptitudes y calificación." (OCDE, 2009)

En cuanto a los menores de edad, se considera que la formación en capital humano es “la capacidad de logro educativo que tiene el niño al relacionar su edad cronológica versus la edad normativa requerida para el grado o año de instrucción, lo contrario es el atraso escolar o falta de logro educativo.” (Aliaga, Guabloche, & Villacorta, 2009, pág. 90)

A continuación, se presentan algunas citas de varios autores respecto a algunas propiedades del capital humano:

- ✓ “El capital humano es personal” (García L. , 2016, pág. 62)
- ✓ “El capital humano es transportable” (Muñoz, 2016, pág. 32)
- ✓ “La persona y su capital humano son inseparables.” (Schultz, 1972, pág. 8)
- ✓ “El capital humano es acumulable”. (Balcão & Neves, 2006, pág. 20)

Dado que un componente del capital humano es el conocimiento podemos afirmar que usar este capital “no implica consumirlo” (Hernández, 2007), transferirlo “no implica perderlo” (Hernández, 2007). “Puede ser comerciable” (Hernández, 2007) en el mercado de trabajo.

El capital humano puede tener una “desvalorización de sus conocimientos generales y específicos (debido a la falta de capacitación o actualización en materias como tecnología). O bien por el desgaste de su salud.” (Azcue, 2012) Hay que hacer énfasis en que “el capital humano no es la persona física per se, sino es un activo intangible que está localizado en ella.” (Araujo & Reguera, 2012, pág. 34)

“La gente no nace con su capital humano. Necesita invertir para adquirirlo, y lo hace a través del proceso educativo.” (Figuerola, 2008, pág. 166) y una vez realizado esto “las personas (...) tienen que acumularlo.” (Aliaga, Guabloche, & Villacorta, 2009, pág. 129)

Retornos, rentabilidad o rendimiento de la educación: “es el aumento en los ingresos como consecuencia del incremento de un año de escolaridad o de la adquisición de un cierto nivel educativo. (...) En síntesis es el premio en ingreso,

asociado con la adquisición de mayor capital humano.” (Araujo & Reguera, 2012, pág. 37 y 38)

Importancia del capital humano

El capital humano constituye una ventaja competitiva y que esto “se logra mediante el fortalecimiento de la capacitación y aprendizaje continuo (...) lo más importante es su aplicación y medición práctica para provocar cambios psico-económico-sociales.” (Huanca, 2012, pág. 45) dado que es “el Capital Humano es finalmente quien toma las decisiones en las organizaciones” (Suárez, 2012)

Además, conviene advertir que “el trabajo infantil frecuentemente ocasiona una declinación en la adquisición de capital humano. Si el niño es empleado todo el día es posible que el niño termine sin escolaridad y tendrá una productividad baja como adulto.” (Aliaga, Guabloche, & Villacorta, 2009, pág. 59)

Clasificación del capital humano según su utilidad

Para adquirir el capital humano se requiere haberse capacitado. Esta capacitación puede clasificarse como general o específica. “La capacitación general es útil en muchas empresas” (Becker, 1975, pág. 19) Mientras que “la capacitación completamente específica se puede definir como la capacitación que no tiene ningún efecto sobre la productividad de los aprendices, que sería útil, en otras empresas.” (Becker, 1975, pág. 26)

Con respecto a los lugares de formación del capital humano general, cabe indicar que este se obtiene en el sistema educativo. (Azcue, 2012, pág. 156) mientras que la formación del capital humano específico se obtiene “en el seno de una unidad de producción o de servicio” (Azcue, 2012, pág. 156)

El proceso educativo en el Perú

Uno de los lugares donde se brinda formación general es la escuela, que en el Perú está dividido en tres niveles: educación inicial, de 3 a 5 años; educación primaria de 6 a 11 años y educación secundaria de 12 a 16 años. En este

contexto, se ha elaborado el Currículo Nacional que es un “documento marco de la política educativa de la educación básica que contiene los aprendizajes que se espera que los estudiantes logren durante su formación básica” (Ministerio de Educación, 2015)

Al culminar la educación básica los jóvenes pueden realizar estudios superiores sea en un instituto o en una universidad con el fin de acumular mayor capital humano, cada vez más específico que en la etapa anterior.

Según la definición oficial los Institutos de Educación Superior “brindan formación de carácter técnico, debidamente fundamentada en la naturaleza de un saber que garantiza la integración del conocimiento teórico e instrumental a fin de lograr las competencias requeridas por los sectores productivos para la inserción laboral.” (Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes 30512, 2016) Asimismo, oficialmente se considera que “la universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. (...) Está integrada por docentes, estudiantes y graduados.” (Ley Universitaria 30220, 2014)

Generalmente mientras la persona está en los últimos años de estudio, a nivel de pregrado, empieza a insertarse en el mercado laboral.

Otro lugar para incrementar el propio capital humano es la “formación de trabajadores en situación laboral, con la finalidad de mejorar su capacidad profesional, bien en el puesto de trabajo que actualmente desempeñan, o bien con la finalidad de promoción.” (Los Recursos Humanos, 2008)

Indicadores del capital humano

Los indicadores del capital humano son la experiencia laboral, el conocimiento y las habilidades. En las siguientes líneas se detallarán estos:

“El conocimiento es el acto consciente e intencional para aprehender las cualidades del objeto y primariamente es referido al sujeto, el Quién conoce, pero lo es también a la cosa que es su objeto, el Qué se conoce.”(Ramírez, 2009) Este conocimiento, visto desde la perspectiva del capital humano debe ser aplicado y se denomina conocimiento técnico.

“El conocimiento técnico puede ser adquirido por medio de libros, cursos, conversaciones, consultores etc. Es una práctica común recurrir de forma temporaria a técnicos especialistas que dominan el conocimiento teórico y práctico” (Guzella, 2016)

El conocimiento, una vez asimilado y evaluado puede ser legitimado mediante una certificación. “La certificación es el reconocimiento público (...) de las competencias adquiridas dentro o fuera de las instituciones educativas para ejercer funciones profesionales o laborales.” (SINEACE, 2013)

El conocimiento se suele clasificar como implícito o explícito, este último “puede ser estructurado, almacenado y distribuido. Hablamos por tanto de expresiones gramaticales, matemáticas, especificaciones, tutoriales, procedimientos, manuales, información almacenada en BBDD, etc... Dicho conocimiento puede ser transmitido fácilmente de un individuo a otro.” (Albarracín, 2011)

Mientras que “el conocimiento implícito es el que sabemos que lo tenemos, pero no nos damos cuenta que lo estamos utilizando, simplemente lo ejecutamos y ponemos en práctica de una manera habitual.” (Belly, 2003) Por ejemplo, las hispanohablantes dominan la gramática del español, aunque con dificultad podrían enumerar sus reglas.

Otro indicador importante del capital humano es la experiencia laboral. “En este sentido se distingue 'experiencia de trabajo' de experiencia laboral, en tanto que la primera congrega las distintas vivencias significativas del trabajo a lo largo del tiempo de vida, mientras que el segundo, por lo general, se

entiende como el conjunto de las habilidades y conocimientos específicos obtenidos en los distintos empleos.”(Garabito, 2013)

Finalmente, las habilidades son parte del capital humano porque permiten un mejor desempeño en el trabajo. Podemos mencionar distintos tipos de habilidades, entre ellas, las “habilidades sociales o interpersonales, incluyendo comunicación, habilidades para negociación/rechazo, confianza, cooperación y empatía; habilidades cognitivas, incluyendo solución de problemas, comprensión de consecuencias, toma de decisiones, pensamiento crítico y autoevaluación; habilidades para el control de emociones.” (Mangrulkar, Cheryl, & Marc, 2001) y otras que se requieren sólo en determinados sectores como las habilidades manuales.

Inversión en capital humano

La inversión en capital humano tiene como objetivo aumentar “la productividad del trabajo por medio de la adquisición de conocimientos y su aplicación en las actividades productivas.” (Llamas, 1990)

A la hora de tomar la decisión de invertir “el individuo hace, así, una valoración arbitraria entre trabajar y continuar una formación que le permita, en el futuro, percibir sueldos más elevados que los actuales” (Azcue, 2012, pág. 156)

Durante la acumulación del capital humano hay que considerar el “costo de oportunidad que se origina por salario no percibido durante el tiempo de estudios.” (Angulo, Rojas, & Velásquez, 2000, pág. 113)

Con respecto a la formación específica, en una organización, “se toma la decisión de invertir en capital humano cuando se tienen evidencias de que dicha inversión va a reportar claros beneficios para la empresa.” (Muga, 2008)

Pero no es solo el salario monetario o en especie, el pago que recibe una persona por su capital humano, también se considera el salario emocional que “se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador

puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es (...) satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida.” (Acosta, 2014)

Índice del capital humano

A partir del año 2012 el Foro Económico Mundial publica el Reporte Global del Capital Humano. Divide a la población participante en cinco grupos etarios y se estudian dos variables que son educación y empleo. Cada variable tiene varios indicadores que se muestran a continuación:

Tabla 13 Índice del capital humano: Variable educación

Variable educación				
Grupo etario				
Menores de 15 años	Entre 15 y 24 años.	Entre 25 y 54 años	Entre 55 y 64 años	65 años y mayores
Ratio de matrícula en primaria	Ratio de matrícula en educación superior	Tasa de logro de educación primaria	Tasa de logro de educación primaria	Tasa de logro de educación primaria
Ratio de matrícula en secundaria	Ratio de inscripción vocacional ¹	Tasa de logro de educación secundaria	Tasa de logro de educación secundaria	Tasa de logro de educación secundaria
Ratio de permanencia en la educación básica	Ratio de logro en educación primaria	Tasa de logro de educación superior	Tasa de logro de educación superior	Tasa de logro de educación superior
Ratio de matrícula según sexo	Ratio de logro en educación secundaria	Servicios de capacitación del personal		
Calidad de las escuelas primarias	Calidad del sistema educativo	Complejidad económica		
	Tasa de alfabetización juvenil			

Fuente: Foro Económico Mundial & Mercer (2015, pág. 4)

¹ Número total de estudiantes matriculados en programas vocacionales en un nivel de educación dado, expresado como un porcentaje del número total de estudiantes matriculados en todos los programas (vocacionales y generales) en ese nivel. (UNESCO, 2016)

Tabla 14 Índice del capital humano: Variable empleo

Variable empleo				
Grupo etario				
Menores de 15 años	Entre 15 y 24 años.	Entre 25 y 54 años	Entre 55 y 64 años	65 años y mayores
Incidencia del trabajo infantil	Ratio de participación en la fuerza laboral	Ratio de participación de la fuerza laboral	Ratio de participación de la fuerza laboral	Ratio de participación de la fuerza laboral
	Tasa de desempleo	Tasa de desempleo	Tasa de desempleo	Tasa de desempleo
	Tasa de subempleo	Tasa de subempleo	Tasa de subempleo	Tasa de subempleo
	Tasa de inactividad en educación, capacitación o empleo	Mujeres empleadas entre varones empleados	Esperanza de vida al nacer	Años de vida saludable más allá de los 65 años.
	Tasa de desempleo a largo plazo	Cuota de empleo altamente calificado		
	Incidencia de la sobrecalificación	Cuota de empleo medianamente calificado		
	Incidencia de la baja educación	Facilidad de encontrar empleos calificados		
	Diversidad de habilidades			

Fuente: Foro Económico Mundial & Mercer (2015, pág. 4)

Trabajo empírico sobre el capital humano

Una vez planteada la teoría por Mincer otros autores trataron de establecer la relación entre los estudios y el salario obtenido, se calculó un R^2 aproximado de 17,8% (Jarousse & Mingat, 1986).

Críticas a la teoría del capital humano

“Una de las principales críticas a la teoría del capital humano reside en el hecho de que no toma en cuenta el impacto positivo de las capacidades innatas y los orígenes sociales sobre el ingreso individual.”(Othmane, 2011, pág. 21)

Otra dificultad es “conocer los ingresos futuros y sobre todo calcularlos por nivel y tipo de educación.” (Alonzo Calles, 1996, pág. 7) Esto implica que “las personas difieren en sus horizontes de planeamiento, y en la valoración del presente y el futuro”. (Krüger, pág. 2). Se resalta también que esta teoría “margina cuestiones como (..) las situaciones y las personas”(Perla Aronson, 2007, pág. 24), es decir, se considera que todos están en el mismo contexto y tienen las mismas capacidades sin tomar en cuenta sus familias, recursos económicos, etc.

Teorías alternativas al capital humano

En 1973 Kenneth Arrow y Michael Spence propusieron la Teoría del Filtro que plantea que “los grados académicos y las calificaciones poco tienen que ver con el aumento de la productividad, es más bien a través de la obtención de grados académicos y altas calificaciones que les permite a los empleadores seleccionarlos para un determinado puesto de trabajo, es decir, filtra hacia las empresas a los mejores individuos.”(Aguilar, 2009, pág. 61).

Otra propuesta es la teoría de la señal en la cual se plantea que los empleadores no tienen información simétrica sobre los a sus puestos de trabajo, por tanto ellos se basan en las señales que estos emiten, es decir, los

diplomas que ellos poseen, para así tomar la decisión sobre a quién contratar. (Spence M. , 1973)

2.2.2. Empleabilidad

El mercado laboral actual

Un concepto tradicional del mercado laboral se refiere a él como “un mercado al cual confluyen trabajadores y empresarios; los primeros buscan trabajo y los segundos necesitan emplearlos para llevar a cabo el proceso de producción de bienes y servicios.” (Menco, 2008) en esta relación se establece en contraprestación el pago de un salario.

Históricamente se buscó proteger la estabilidad laboral, que es la potestad que “tiene el trabajador para conservar su puesto en su trabajo, si no incurre en faltas previamente determinadas.” (Vázquez, Hernández, & Rodríguez, 2013) Por ejemplo, los Estados Americanos “reconocen (...) la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación.” (Protocolo de San Salvador, 1999)

Sin embargo, la disolución del vínculo laboral no se da solamente por este motivo; sino que una generación actual, los millenials, en “lugar de tener un puesto de trabajo para toda la vida, conciben sus carreras profesionales como olas de caminos cambiantes, con paso desigual y pausas regulares.” (Manpower Group, 2015) Es decir, buscan nuevos desafíos, aunque no sea en el mismo lugar de trabajo.

Actualmente, se están implementando nuevas formas de establecer una relación laboral como el teletrabajo que “se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, (...) a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.” (Ley N° 30036, 2013) Esto abre nuevas posibilidades en la gestión del empleo.

Las empresas ya no se ocupan necesariamente de ejecutar todas las actividades que necesitan, sino que las tercerizan. “Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo (...) y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.” (Ley N° 29245, 2008) Con ello, disminuyen los puestos laborales en una empresa y se trasladan a otra más especializada. Este sería un factor para cambiar de trabajo.

Están surgiendo nuevas modalidades para trabajar como la “Gig economy” que es la “situación laboral en la que seremos contratados puntualmente para trabajos esporádicos en los que aportaremos todo lo necesario para la actividad” (Hernández E. , 2015)

“En los próximos años desaparecerán algunos trabajos tradicionales por la irrupción de robots y nuevas tecnologías, y surgirán otros ligados al mundo digital.” (Munera, 2016) Sin embargo, es bueno recordar que “algunas profesiones requieren una formación técnica de grado superior, pero en cambio otras están más relacionadas con las habilidades sociales.” (Sabaté, 2013)

Por tanto, “la capacitación se convierte en una forma de mejorar el presente de una empresa y construir un futuro en respuesta a las necesidades de contar con un equipo de trabajo calificado y productivo, mejorando sus habilidades, actitudes y conocimientos.” (Galvan, 2015)

La empleabilidad

Etimológicamente empleabilidad “proviene de la palabra inglesa *employability*. Esta palabra, a su vez fue construida a partir de *employ*, que se traduce como empleo y *ability*, cuya traducción es habilidad.” (Campos, 2003)

“La empleabilidad es un concepto que surge a en la década de los años 70 y se desarrolla durante los años 80 y 90 del siglo XX” (Garoz, 2015)“

Por empleabilidad se puede entender como “la capacidad de una persona de acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él y reorientarse profesionalmente en otro en el caso de pérdida del primero.” (Hortal, 2010) “También forma parte del concepto de empleabilidad la capacidad de mantenerse en un empleo.” (Ortega, 2014) Asimismo, “la empleabilidad es el conjunto de características personales que hacen más probable nuestra inserción laboral.” (De Alva, 2015)

Para desarrollar la empleabilidad se requiere competencias claves que se definen como “aquellas habilidades necesarias para que la persona emprenda la búsqueda de empleo y pueda desempeñarse en una ocupación.” (Ministerio de trabajo empleo y seguridad social, 2010) Por tanto, “la empleabilidad puede definirse actualmente como la competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción.” (Martínez, 2011) “Naturalmente, saber buscar empleo no equivale a hallarlo de inmediato o cuando se quiera. Significa específicamente que la persona es capaz de utilizar los medios y vías más convenientes para anunciarse y ofrecerse como profesional en busca de ocupación.” (Orbegoso, 2008)

“Asimismo, se distinguen dos tipologías principales de empleabilidad como son la vertiente interna y externa.” (Saorín & Sánchez, 2013) La empleabilidad externa hace referencia a “aquella no aplicable al puesto de trabajo actual o no utilizable por la empresa pero que revaloriza al individuo en el mercado de trabajo.” (Wyatt, Arce, Sarrión, & Avendaño, 2002) Mientras que la “empleabilidad interna es la capacidad que tiene un trabajador para ser competitivo dentro de una empresa.” (Altamirano, 2014)

Las habilidades requeridas para conseguir empleo

Según el portal e-magister las habilidades más demandadas en las entrevistas

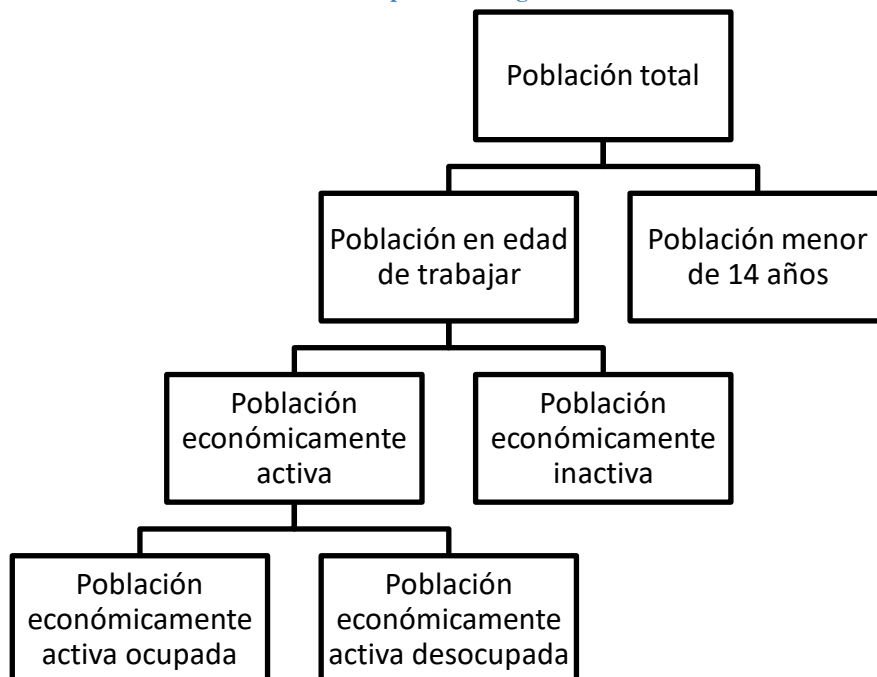
laborales son:

1. “Desarrollo de ideas y capacidad para innovar” (Daza, 2014)
2. “Productividad y capacidad para trabajar con rigor” (Daza, 2014)
3. “Capacidad analítica, pensamiento crítico” (Daza, 2014)
4. “Dominios de las nuevas Tecnologías” (Daza, 2014)
5. “Capacidad de comunicación” (Daza, 2014)
6. “Identificación y compromiso con la compañía” (Daza, 2014)
7. “Trabajo en equipo” (Daza, 2014)
8. “Capacidad para gestionar el estrés” (Daza, 2014)
9. “Adaptación o flexibilidad” (Daza, 2014)
10. “Orientación al logro” (Daza, 2014)
11. “Identificación de oportunidades y resolución de problemas” (Daza, 2014)

Población clasificada según su realidad laboral

En la siguiente figura, se presenta una clasificación tradicional sobre la población de un país bajo el criterio de su relación con el trabajo.

Ilustración 27 Clasificación de la población según su realidad laboral



Fuente: Ministerio del trabajo (2012)

Para esta investigación, se analizará a la población económicamente activa, que

esta constituida por la población activa ocupada (los que están trabajando) y la activa desocupada (los que están buscando trabajo).

El ciclo laboral

Primera etapa: Reclutamiento de personal

“Lo primero que se hace para reclutar personal es dar a conocer la oferta laboral y pedir que envíen sus hojas de vida los interesados en el puesto. (...) Se puede sostener que el reclutamiento de personal no es unidireccional.” (De la Cruz, 2015) Los postulantes también están en búsqueda. En este contexto, “los reclutadores tienen que tener en cuenta que la oferta de empleo debe dejar aclarado qué perfil están buscando, cuáles van a ser las tareas (...) y cuáles son los beneficios que se ofrecerán a los candidatos.” (Canal, 2015) El reclutamiento puede ser interno o externo. “El reclutamiento es interno cuando, al presentarse determinada vacante, el departamento de recursos humanos intenta llenarla mediante la reubicación de sus colaboradores los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o transferencias (movimiento horizontal) mixtos (transferencias con asenso).” (Cruz, 2013) En el reclutamiento externo las plazas disponibles se pueden encontrar en los siguientes lugares:

Redes sociales:

Actualmente las redes sociales se emplean “para saber más sobre los candidatos, observan sus perfiles en redes sociales y blogs para encontrar talento o para desestimar candidaturas. Cada vez más, las empresas consideran positivamente a empleados con conocimientos en el manejo de redes sociales y blogs.” (Lopez, 2015) Asimismo, los candidatos pueden establecer un primer contacto con la empresa por este medio.

Periódicos:

“Los periódicos siguen siendo una de las fuentes más utilizadas por las empresas para publicar sus anuncios de trabajo. (...) los diarios de gran tirada como son los gratuitos y los de pago para localizar a sus candidatos.” (Aprende Más, 2006)

Red de contactos: Son las “relaciones desarrolladas con diversos tipos de profesionales, relacionados con la actividad laboral realizada, con el fin (...), que pueda sernos de utilidad ante cualquier situación laboral” (Pantoja, 2015) como la obtención de un nuevo trabajo.

Portales de empleo: “son espacios destinados a la búsqueda activa, donde la persona en desempleo o mejora de empleo, accede a una serie de ofertas de empleo online de empresas diversas, que actualizan con mayor o menor frecuencia en función de sus necesidades.” (Suárez V. , 2015)

Agencias de empleo: “Son organizaciones que prestan servicios de reclutamiento a las empresas, ayudando, al mismo tiempo, a los solicitantes de empleo a encontrar un puesto de trabajo” (España Barberá, 2015, pág. 31)

Ferias laborales: “Una feria es un evento en el cual se concentran, en un mismo espacio físico, las empresas que requieren mano de obra y los buscadores de empleo que demandan una vacante, con la finalidad de materializar la vinculación” (Jiménez, 2010) laboral.

Segunda etapa: selección de personal

“La selección de personal es una comparación entre las cualidades de cada candidato con las exigencias del cargo, y es una elección entre los candidatos comparados; para entonces, se hace necesaria la aplicación de técnicas de selección de personal” (Ruiz A. , 2006)

Generalmente, la selección del personal comienza con la lectura del currículum de vida y alguna carta de motivación adjunta. Luego, las “entrevistas, tests psicológicos, exámenes de suficiencia en cuanto a competencia profesional, técnicas grupales, simulación de tareas y un amplio etc. constituyen el universo de posibilidades a disposición del técnico de selección.” (Blasco, 2002) para evaluar a un individuo.

Conviene hacer énfasis que “las técnicas grupales proponen observar, explorar, reconocer, comparar y conocer aspectos referidos al entrevistado (sus características, sus habilidades, sus recursos, sus posibilidades,...) en relación con otros entrevistados, en una situación de interacción.” (Jaime, 2015). Varias empresas generalmente hacen más énfasis en las técnicas de evaluación individuales que las grupales.

Antes de la evaluación de los candidatos “es preciso examinar las propiedades psicométricas fundamentales de todo instrumento que se vaya a usar para tomar una decisión de empleo, es decir conocer su fiabilidad (en diversas modalidades) y fundamentalmente su validez de criterio (predictiva y concurrente).” (Salgado, 2010, pág. 13)

Por su parte, los postulantes que deseen gestionar excelentemente su empleabilidad deben estar familiarizados con los diversos tipos de evaluaciones para la incorporación a un puesto laboral.

Tercera etapa: El contrato laboral

Una vez que se ha elegido al candidato se firma el contrato de trabajo que es “es el acuerdo entre dos partes (empresa y trabajador), que las vincula legalmente y que tiene como fin brindar seguridad y protección jurídica a cada una, pues establece los términos y condiciones de la relación laboral” (Salvador Bejarano, 2015)

La jurisprudencia establece como elementos del contrato laboral, la prestación de un servicio como persona natural, la subordinación del trabajador y la remuneración, sea en dinero o en especie.

Cuarta etapa: La inducción laboral

En algunas ocasiones, la empresa realiza un proceso de inducción al nuevo colaborador. “La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información básica que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo.” (Potenza, 2013)

La inducción laboral se puede clasificar como general o específica. En estos términos “Inducción general: es relevante para todos o casi todos los empleados”. (Cetis, 2015) Mientras que la “inducción específica: orientación al trabajador sobre aspectos específicos y relevantes del oficio a desempeñar.” (Naranjo, 2007)

Quinta etapa: El desempeño laboral y la formación continua

El “desempeño del puesto incluye dos grandes dimensiones: desempeño de tarea y desempeño contextual o cívico” (Salgado & Cabal, 2011, pág. 76)

Con el concepto desempeño de tarea se hace referencia a “las conductas típicas de un cargo”. (Varela, 2013) “Este tipo de desempeño se concreta en las tareas más relevantes de un puesto de trabajo, obtenidas mediante alguna técnica de Análisis de Puestos de Trabajo (APT).” (Gorriti, 2011, pág. 302)

El desempeño contextual implica “ofrecerse como voluntariamente a realizar actividades que no necesariamente son parte de su trabajo, integrarse con los valores y políticas de la organización, (...) representarla favorablemente ante las personas externas, así como brindar apoyo, ayudar y cooperar con sus compañeros.” (Hernández & Herrera, 2006, pág. 14)

Con respecto al análisis de puestos de trabajo mencionado anteriormente, este se refiere a “la información estructurada respecto a la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente.” (SERVIR, 2013)

En el trabajo no es sólo realizar tareas previamente diseñadas, sino que también se da la formación continua. “La formación continua está en la dirección del desarrollo de las competencias profesionales que contribuyen a la ejecución más eficaz de la profesión, a la par que incrementa el potencial de la organización mediante el perfeccionamiento y actualización profesional.” (Tejada & Ferrández, 2012)

Durante esta etapa se puede aplicar la evaluación del desempeño laboral que es “es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional” (Farides, 2013)

Sexta etapa: Extinción del contrato laboral

El ciclo laboral culmina con el fin de la relación laboral. Es decir, “cesa la obligación empresarial de seguir abonando la remuneración, así como cesa la obligación del trabajador de seguir prestando sus servicios.” (Espinoza, 2002)

Según el ministerio de trabajo (Ministerio del trabajo y promoción del empleo, 2014) la extinción del contrato laboral es válida si:

- Vence el contrato
- Renuncia el trabajador
- El empleador despide al trabajador basado en causas justas relacionadas con su conducta o capacidad.
- Existe acuerdo entre el empleador y el trabajador
- El trabajador tiene invalidez absoluta permanente
- El trabajador se jubila
- Fallece el trabajador o el empleador (en caso de que este último sea persona natural).
- Hay causas extraordinarias objetivas que dificulten las actividades empresariales.

Una vez que el contrato laboral ha culminado, la persona, si cuenta con las facultades debidas, tiene la posibilidad de iniciar una vez más el ciclo laboral en otra o en la misma organización.

Marco legal

A nivel internacional

Existen 8 convenios internacionales importantes laborales sobre los temas siguientes:

- ✓ Abolición del trabajo forzoso
- ✓ Derecho de sindicación y de negociación colectiva
- ✓ Discriminación
- ✓ Edad mínima
- ✓ Igualdad de remuneración
- ✓ Sindicalización
- ✓ Peores formas de trabajo infantil
- ✓ Trabajo forzoso

En el Perú

En el Perú existe varios regímenes laborales regulados por las leyes N°24029, N°29062, N°23733, N°23536, N°28561, N°29277, N°28091, N°29709, N°28359, N°27238 y sus modificatorias. También están regulados por los decretos legislativos N° 276, N°052, N°728, N°1057, N°1024, N°25650 y sus modificatorias. Finalmente están los convenios de administración con PNUD.

CAPÍTULO III

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Esta tesis, es según:

la intervención del investigador: observacional,

la toma de datos: primaria,

el lugar de recolección de datos: de campo

el número de mediciones: transversal,

el número de variables: analítico,

el control de variables: no experimental,

la inferencia: inductiva,

la perspectiva: cualitativa,

los resultados: retrospectiva,

el propósito: aplicada,

la naturaleza: sustantiva.

3.2. Nivel de investigación

Nivel correlacional porque busca conocer si la variable capital humano interactúa con la variable empleabilidad.

3.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis es el sujeto que va a ser medido (Hernandez Sampieri, Fernandez, & Batista, 2003) y es cada egresado de la FCA-UNMSM.

3.4. Población de estudio

Todos los egresados de la FCA-UNMSM.

3.5. Selección de muestra

La muestra es un segmento de la población. Esta fue estratificada según el criterio de conveniencia. Se establecieron dos estratos, el estrato 1 (mostraban mayor disposición) y el estrato 2 (mostraban menor disposición).

En el estrato uno están los egresados de la base 2009 de administración de negocios internacionales. En el estrato dos se encuentran los demás egresados.

3.6. Tamaño muestral

Se aplicó la siguiente fórmula para el estrato 1:

$$n_1 = \frac{(1-P) N_1 Z_{\alpha/2}^2 P}{(N_1 - 1) e^2 + Z_{\alpha/2}^2 P (1 - P)}$$

- ✓ $Z=1.96$
- ✓ $N_1=96$
- ✓ $P=0.97$
- ✓ $1-P=0.03$
- ✓ $E=0,05$
- ✓ Nivel de significancia: 95%

El valor de n_1 resultó igual a 30.72483196 que fue redondeado a 31.

Siguiendo el criterio de conveniencia, para el estrato 2 se consideró n_2 con igual valor.

3.7. Técnica para recolectar datos

La técnica para recabar los datos fue el cuestionario que es un documento que recoge organizadamente los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta. (Padilla García, González, & Pérez, 1998).

3.8. Herramientas para el procesamiento y presentación de datos

Para el procesamiento se utilizó "Statistical Package for the Social Sciences" y para la presentación de datos, Microsoft Office Word.

3.9. Análisis de resultados

Para el análisis de los resultados se empleó los análisis estadísticos descriptivo e inferencial.

3.10. Evaluación de resultados

Se empleó el valor p como referencia para la evaluación. No se rechazó la hipótesis nula si el valor p era mayor o igual a 0,05 y se rechazó la hipótesis alternativa o de investigación si el valor p era menor que 0.05.

3.11. Alcances de la investigación

Esta investigación tiene los siguientes alcances:

- ✓ Alcance espacial: La facultad de Ciencias Administrativa en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- ✓ Alcance del contenido: Son dos, el primero es el capital humano y el segundo es la empleabilidad.
- ✓ Alcance temporal: Egresados hasta el junio del 2015.
- ✓ Alcance del universo: Egresados de la FCA-UNMSM

3.12. Limitaciones

- ✓ Establecer contacto personal con la población de estudio fue muy difícil debido a la distancia y dispersión geográfica de la población.
- ✓ Algunos presentaron desconfianza para entablar un contacto virtual con el autor de la presente tesis.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Esta sección presenta las respuestas que dio la muestra estudiada.

3.1.1. Sexo

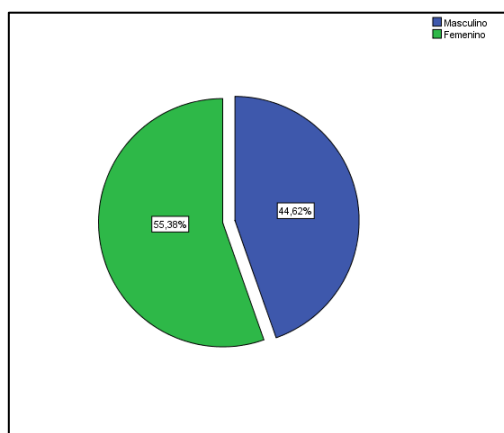


Ilustración 28 Sexo de la muestra

Tabla 15 Sexo de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	29	44,6
Femenino	36	55,4
Total	65	100,0

Interpretación:

El 44,6% de la muestra son varones y el resto mujeres.

3.1.2. Edad

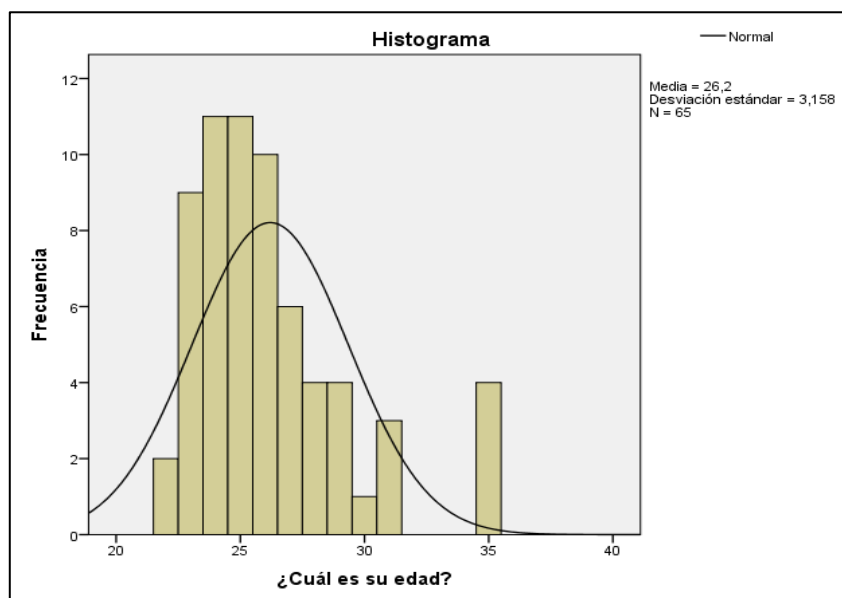


Ilustración 29 Histograma sobre la edad

Tabla 16 Edad

Edad	Cantidad
22	2
23	9
24	9
25	10
26	9
27	6
28	3
29	3
30	1
31	3
35	3
Total general	58

Interpretación:

La edad promedio de la muestra es de 26 años.

3.1.3. Sector económico

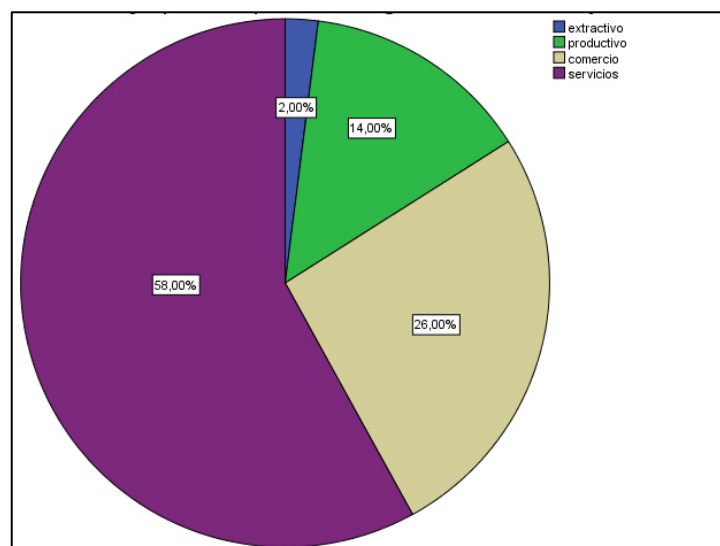


Ilustración 30 Sector económico en el que trabajan

Tabla 17 Sector económico en el que trabajan los egresados

Sector económico	Frecuencia	Porcentaje válido
extractivo	1	2,0
productivo	7	14,0
comercio	13	26,0
servicios	29	58,0
Total	50	100,0

Interpretación:

Entre los que los que laboran alrededor del 58% lo hacen en el sector de servicios, cerca del 26%, trabaja en el sector comercial. Mientras que aproximadamente el 14% lo hace en el sector productivo.

3.1.4. Sueldo

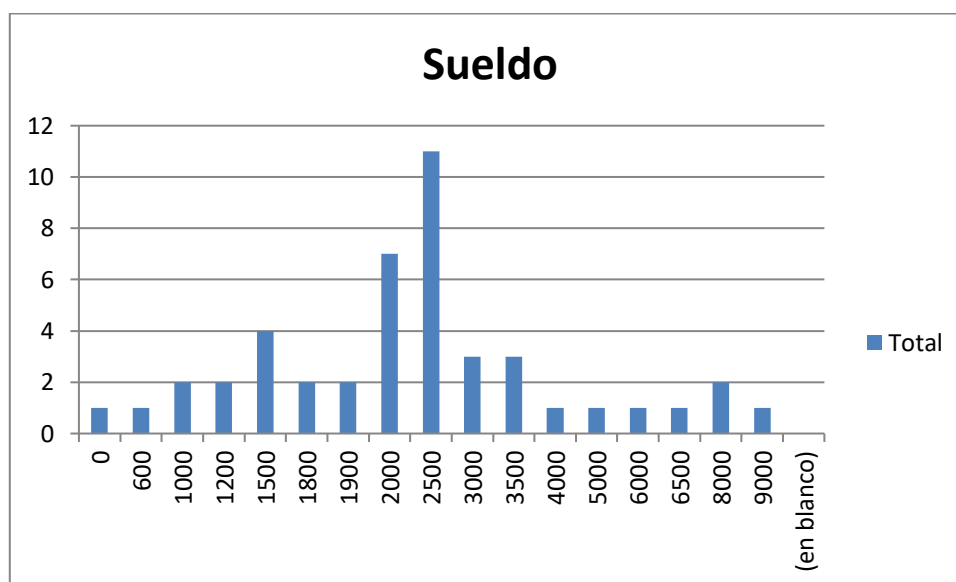


Ilustración 31 Sueldo

Tabla 18 Sueldo

Sueldo	Cantidad
0	1
600	1
1000	2
1200	2
1500	4
1800	2
1900	2
2000	7
2500	11
3000	3
3500	3
4000	1
5000	1
6000	1
6500	1
8000	2
9000	1
Total	45

Interpretación:

Estadísticamente el sueldo promedio es de S/. 3 100.00.

3.1.5. Línea de carrera

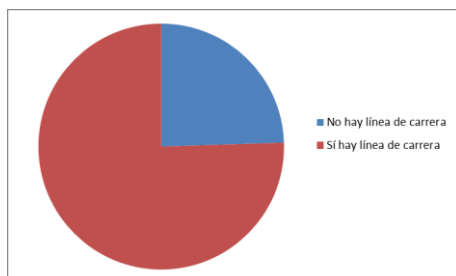


Ilustración 32 Línea de carrera

Tabla 19 Posibilidad de seguir una línea de carrera

	Frecuencia	Porcentaje válido
No	12	24,5
Si	37	75,5
Total	49	100,0

Interpretación:

Cerca del 75,5 % de los que están trabajando tiene la posibilidad de seguir una línea de carrera. No es el mismo caso, para alrededor del 24,5%, quiénes no encuentran esa oportunidad donde laboran.

3.1.6. Área en la cual trabaja

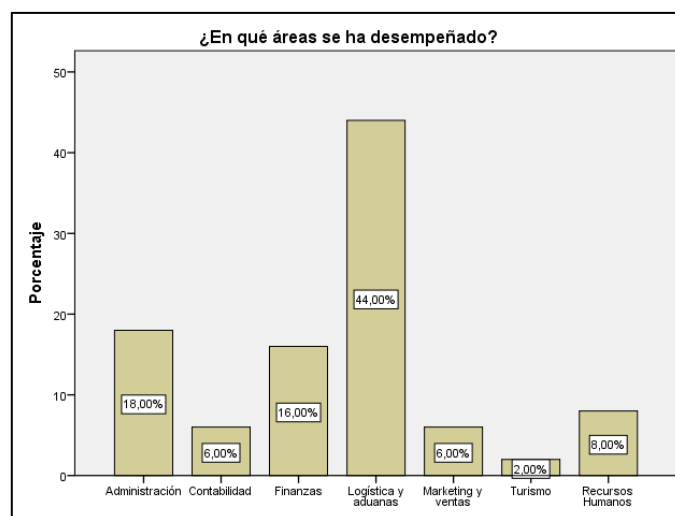


Ilustración 33 Área en la cual trabaja

Tabla 20 Área en la cual trabaja

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Administración	9	18,0
Contabilidad	3	6,0
Finanzas	8	16,0
Logística y aduanas	22	44,0
Marketing y ventas	3	6,0
Turismo	1	2,0
Recursos Humanos	4	8,0
Total	50	100,0

Interpretación:

Aproximadamente, el 44% manifiesta desempeñarse o haberse desempeñado en el área de logística y aduanas. Alrededor del 18% manifestó lo mismo pero respecto al área administrativa. Seguidamente, cerca del 16% se desempeña o ha desempeñado en el área de finanzas.

3.1.7. Número de segundas especialidades o carreras

El siguiente cuadro sobre el número de capacitaciones que las personas han llevado. Los cuadros manifiestan si han llevado 0, 1, 2, 3 ó 4 capacitaciones. Quienes no especificaron cantidades, no se les contó para estos resultados ni como 0.

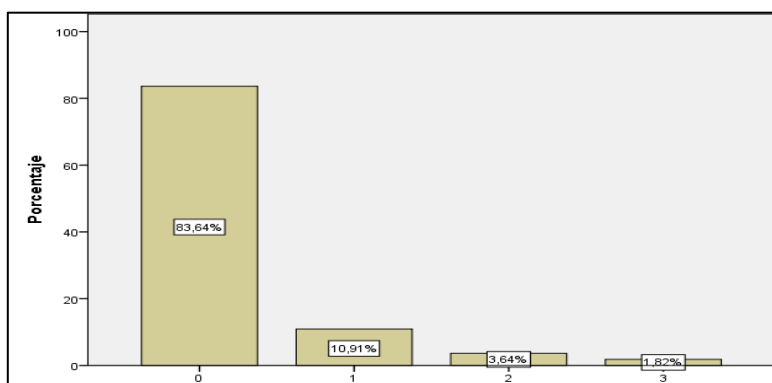


Ilustración 34 Segunda carrera o especialidad

Tabla 21 Segunda especialidad o carrera

	Frecuencia	Porcentaje válido
0	46	83,6
1	6	10,9
2	2	3,6
3	1	1,8
Total	55	100,0

Interpretación:

Respecto a una segunda carrera o especialidad: cerca del 83,64% no tiene una segunda carrera o especialidad, aproximadamente el 10,91% si la tiene, mientras que 3,64% tiene dos especialidades o carreras y alrededor de 1,82% tiene 3 especialidades.

3.1.8. Número de cursos de especialización

El siguiente cuadro manifiestan si han llevado 0, 1, 2, 3 ó 4 capacitaciones. Quienes no especificaron cantidades, no se les contó para estos resultados ni como 0.

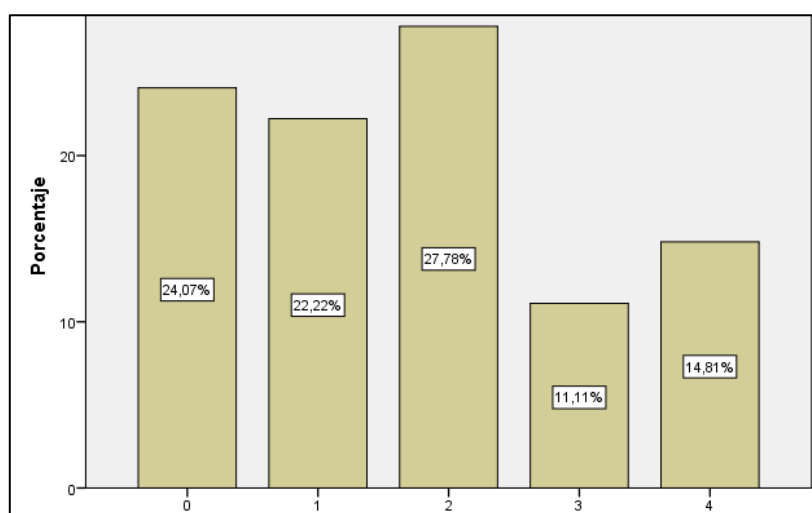


Ilustración 35 Cursos de especialización

Tabla 22 Cursos de especialización

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
0	13	24,07%
1	12	22,22%
2	15	27,78%
3	6	11,11%
4	8	14,81%
Suma	54	100,00%

Interpretación:

Aproximadamente el 24,07% no llevado un curso de especialización. Alrededor del 22,22% tiene un curso de especialización. Cerca de 27,78% ha tenido 2 cursos de especialización, más o menos, el 11,11% tienen 3 cursos de especialización. Por último; en torno del 14,81% tiene 4 cursos de especialización.

3.1.9. Número de seminarios o congresos

El siguiente cuadro manifiestan si han llevado 0, 1, 2, 3 ó 4 capacitaciones. Quienes no especificaron cantidades, no se les contó para estos resultados ni como 0.

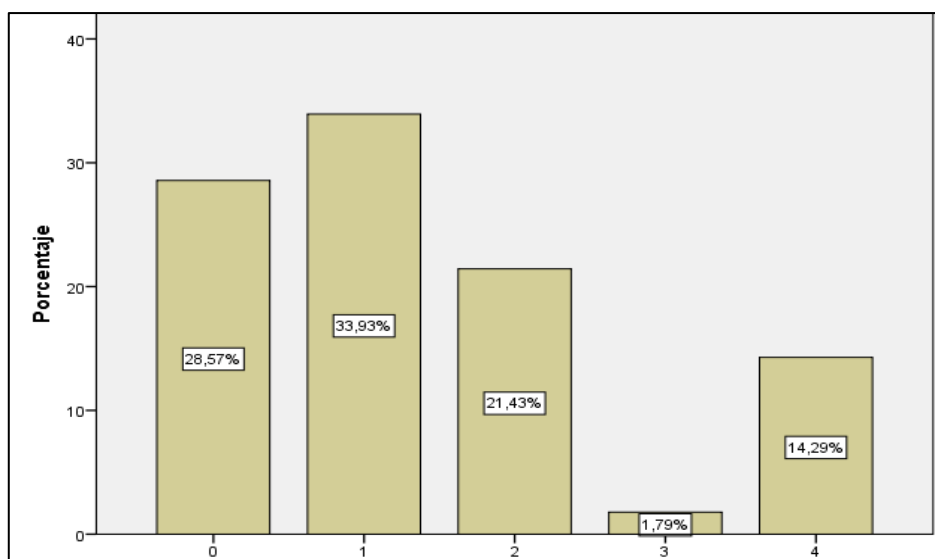


Ilustración 36 Número de congresos o seminarios

Tabla 23 Congresos o seminarios

	Frecuencia	Porcentaje
0	16	28,57%
1	19	33,93%
2	12	21,43%
3	1	1,79%
4	8	14,29%
Suma	56	100,00%

Interpretación:

Alrededor del 28,57% no estuvo presente en congresos o seminarios. Aproximadamente el 33,93% ha llevado un congreso o seminario. Cerca de 21,43% tiene 2 congresos o seminarios, más o menos el 1,79% tiene 3 seminarios o congresos. Finalmente; en torno al 14,29% tiene 4 congresos o seminarios.

3.1.10. Número de cursos de especialización

El siguiente cuadro manifiesta si han llevado 0, 1, 2, 3 ó 4 capacitaciones. Quienes no especificaron cantidades, no se les contó para estos resultados ni como 0.

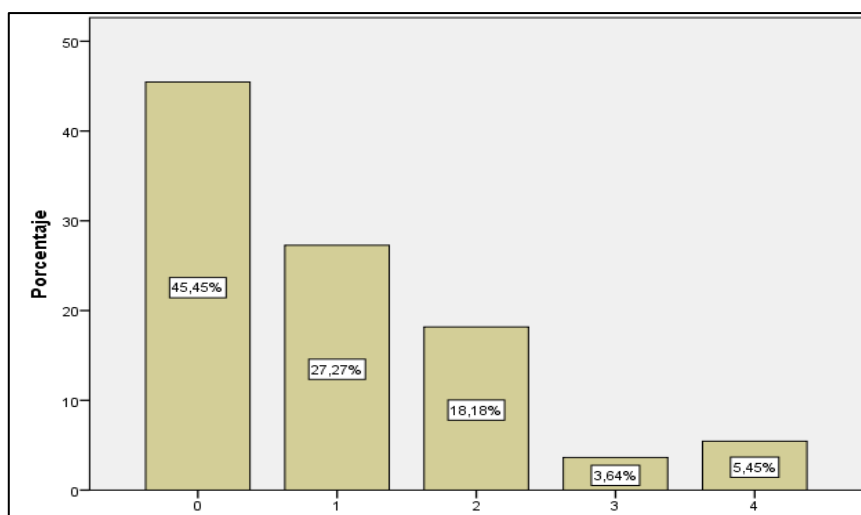


Ilustración 37 Diplomados

Tabla 24 Diplomados

	Frecuencia	Porcentaje
0	25	45,45%
1	15	27,27%
2	10	18,18%
3	2	3,64%
4	3	5,45%
Total	55	100,00%

Interpretación:

Alrededor del 45,45% no estudió un diplomado. Cerca al 27,27% posee 1 diplomado. En torno al 18,18% tiene dos diplomados, más o menos al 3,64% tiene tres diplomados. Por último; aproximadamente el 5,45% tiene cuatro diplomados.

3.1.11. Número de cursos de informática

El siguiente cuadro manifiestan si han llevado 0, 1, 2, 3 ó 4 capacitaciones. Quienes no especificaron cantidades, no se les contó para estos resultados ni como 0.

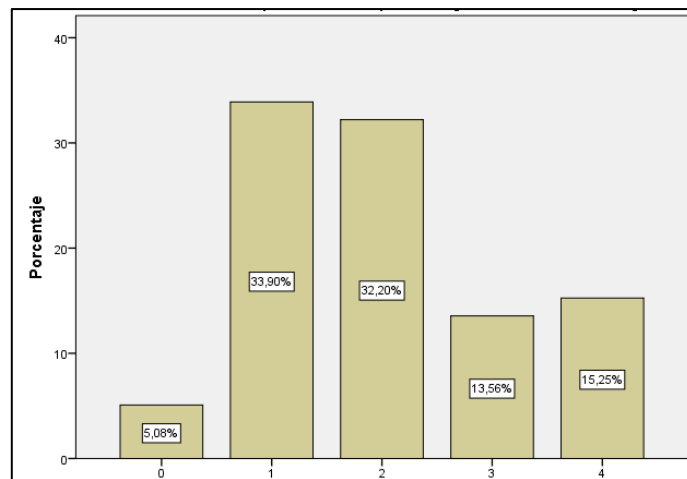


Ilustración 38 Cursos informáticos

Tabla 25 Cursos informáticos

Cantidad	Frecuencia	Porcentaje
0	3	5,08%
1	20	33,90%
2	19	32,20%
3	8	13,56%
4	9	15,25%
Suma	59	100,00%

Interpretación:

Alrededor del 5,08% no tiene algún curso informático. Aproximadamente el 33,90% tiene un curso informático. Cerca del 32,20% estudió 2 cursos informáticos, más o menos el 13,56% tiene 3 curso informático. Finalmente; en torno al 15,25% tiene 4 cursos informáticos.

3.1.12. Nivel académico

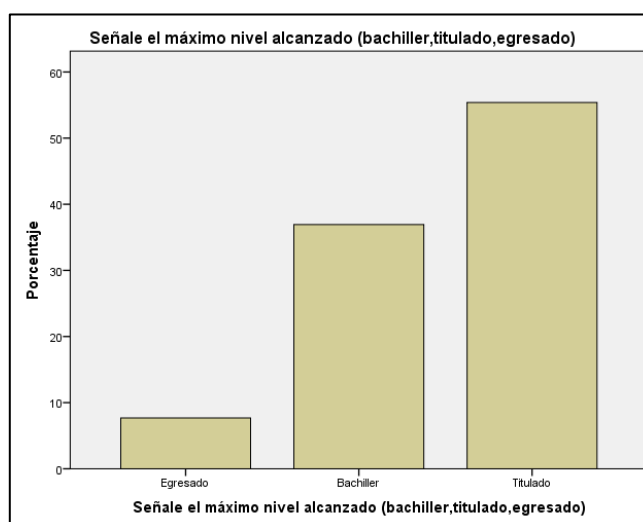


Ilustración 39 Máximo nivel alcanzado

Tabla 26 Máximo nivel alcanzado

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Egresado	5	7,7%
Bachiller	24	36,9%
Titulado	36	55,4%
Total	65	100,0%

Interpretación:

De los datos obtenidos, el 7,7% se mantiene como egresado. El 36,9% es bachiller, y 55,4% es licenciado. Para esta etapa no se consideró estudios de post-grado. (Para ello, ver tabla siguiente).

3.1.13. Estudios de postgrado

A continuación se presenta los resultados de los que respondieron sobre las preguntas de postgrado.

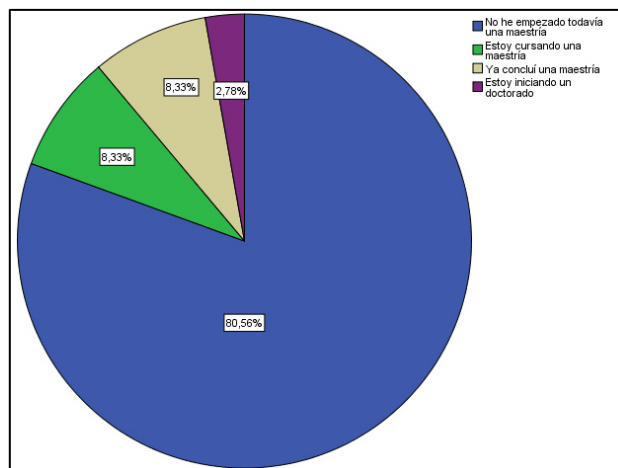


Ilustración 40 Estudios de posgrado

Tabla 27 Estudios de posgrado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
No he empezado todavía una maestría	29	44,6	80,6
Estoy cursando una maestría	3	4,6	8,3
Ya concluí una maestría	3	4,6	8,3
Estoy iniciando un doctorado	1	1,5	2,8
Total	36	55,4	100,0

Interpretación:

Alrededor del 80,56% de los egresados no ha iniciado, estudios de posgrado. Cerca de 8,33% está cursando una maestría, de forma similar, el 8,33% ya concluyó una maestría, mientras que aproximadamente el 2,78% está iniciando un doctorado.

3.1.14. Beneficios del grado de Bachiller

Tabla 28 Beneficios del grado de Bachiller

Obtuvieron el Bachiller	Frecuencia	Porcentaje
Conseguir un trabajo	15	27,3%
Un incremento salarial	14	25,5%
Un ascenso laboral	5	9,1%
No tuvo ningún efecto	21	38,2%
Total	55	100,0%

Interpretación:

En esta tabla, no se considera a los que sólo se mantenían como egresados al momento de recabar los datos. El 27,3% de los bachilleres se beneficiaron con la obtención de un trabajo, luego de obtener el diploma. Al 25,5% les benefició con un incremento salarial. Al 9,1% les permitió un ascenso en el trabajo, y al 38,2% no les significó algún beneficio.

3.1.15. Beneficios de obtener la titulación.

Tabla 29 Beneficios de obtener la titulación.

Beneficios de la titulación	Frecuencia	Porcentaje
Conseguir un trabajo	2	6,5%
Un incremento salarial	12	38,7%
Un ascenso laboral	2	6,5%
No tuvo ningún efecto	15	48,4%
Suma	31	100,0%

Interpretación:

En esta tabla no se cuenta a quienes no obtuvieron el título profesional al momento de recabar los datos. El 6,5% de quienes obtuvieron el título obtuvieron un trabajo. Al 38,7% les benefició con un incremento en el sueldo. Al 6,5% obtuvo un ascenso en el trabajo, y al 48,4% no les significó algún beneficio.

3.1.16. Frecuencia en mantener la red de contactos vigente

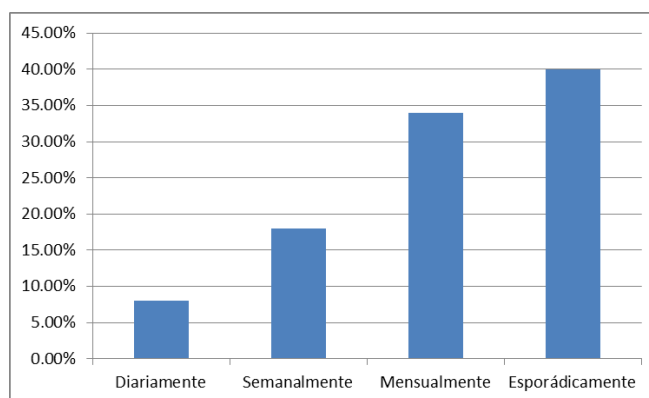


Ilustración 41 Red de contacto

Tabla 30 Rd de contactos

	Frecuencia	Porcentaje válido
Diariamente	4	8,0
Semanalmente	9	18,0
Mensualmente	17	34,0
Esporádicamente	20	40,0
Total	50	100,0

Interpretación:

De los que trabajan aproximadamente el 8% mantiene vigente su red de contactos diariamente. Cerca del 18% lo hace semanalmente, alrededor del 34% lo hace mensualmente y esporádicamente, más o menos lo hace el 40%.

4.2. Pruebas de hipótesis

A continuación, se presenta los resultados, después de haber realizados cruces inferenciales.

4.2.1. Relación entre el salario y el grupo que egreso en el tercio superior.

Tabla 31 Salario y rango académico

¿Cuál es el salario bruto que percibe?	N	Salario Medio	Desviación estándar	Media de error estándar
Tercio superior	24	2925,08	1977,415	403,638
Normal	25	3268,00	3914,686	782,937

En este análisis se quiere ver si existe relación entre el salario y el rango académico, para ello se formulan las siguientes hipótesis.

H0: No existen diferencias en el salario medio del tercio superior y el sueldo medio del grupo Normal, con un 95% de confianza.

H1: Existe diferencias en el salario medio del tercio superior y el salario medio del grupo Normal, con un 95% de confianza.

Tabla 32 Prueba de Levene para calidad de las varianzas

¿Cuál es el salario bruto que percibe?	F	Sig.
Se asumen varianzas iguales	1,944	,170
No se asumen varianzas iguales		

Tabla 33 Prueba t para igualdad de varianzas

¿Cuál es el salario bruto que percibe?	T	Grados de libertad	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
Supuesto : varianzas iguales	- ,385	47	,702	-342,921	891,820	- 2,137,032	1,451,190

Supuesto	-					-	
: varianzas diferente s	,38 9	35,813	,699	-342,921	880,860	2,129,71 1	1,443,87 0

Conclusión:

Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No hay diferencia significativa entre el promedio del sueldo del tercio superior y el promedio del sueldo del resto.

4.2.2. Diferencia entre el salario medio de egresados y el salario medio de titulados.

¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Conteo	Desviación estándar	Media	Media de error estándar
Egresado	5	502,991	1840,00	224,944
Titulado	29	3847,375	3793,17	714,440

H0: No hay diferencias en el salario medio de los egresados y el salario medio de los titulados, con 95% de confianza.

H1: Existe diferencias en el salario medio del grupo de egresados y el salario medio del grupo de titulados, con un nivel de confianza de 95%

Tabla 34 Prueba de Levene para calidad de varianzas

¿Cuál es el salario bruto que percibe?	F	Sig.
Se asumen varianzas iguales	2,571	,119
No se asumen varianzas iguales		

Tabla 35 Prueba t para igualdad de medias

¿Cuál es el salario bruto que percibe?	T	Grados de libertad	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	Intervalo de confianza 95%	
						Inferior	Superior
Supuestos: varianzas iguales	-1,119	32	,271	-1953,169	1744,832	-5507,275	1600,937
Supuesto: varianzas desiguales	-2,608	31,649	,014	-1953,169	749,015	-3479,526	-426,812

Conclusión:

Dado que el P-Valor $> \alpha=0.05$. No hay una diferencia significativa entre el promedio del sueldo de los egresados y el promedio del sueldo de los titulados.

4.2.3. Diferencia entre el salario medio de egresados y el salario medio de titulados.

Tabla 36 Salario de egresados y titulados

¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Conteo	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Bachiller	15	2180,00	807,288	208,441
Titulado	29	3793,17	3847,375	714,440

H0: No hay diferencias en el salario medio de bachilleres y el salario medio de los titulados, con 95% de confianza.

H1: Existe diferencias significativas en el salario medio de los bachilleres y el salario medio de los titulados, con 95% de confianza.

Tabla 37 Prueba de Levene de calidad de varianzas

¿Cuál es el salario bruto que percibe?	F	Sig.
Se asumen varianzas iguales	6,127	,017
No se asumen varianzas iguales		

Tabla 38 Prueba t para la igualdad de medias

	T	Grados de libertad	Sig. bilateral	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
Supuesto: varianzas iguales	-1,597	42	,118	- 1,613,169	1,010,018	- 3,651,467	425,129
Supuesto: varianzas desiguales	-2,168	32,499	,038	- 1,613,169	744,225	- 3,128,195	-98,143

Conclusión:

Dado que el P-Valor $< \alpha=0.05$. Hay diferencia significativa entre el promedio del sueldo de bachilleres y el promedio del sueldo de los titulados.

4.2.4. Número promedio de aumentos salariales y rango académico

Tabla 39 Resumen de procesamiento de casos

Válido		Perdidos		Total	
N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
49	75,4%	16	24,6%	65	100,0%

Tabla 40 Número de aumentos salariales

Nivel	0	1	2	3	4	Total
Egresado	0	1	2	1	1	5
Bachiller	3	5	1	3	2	14
Titulado	1	10	9	5	5	30
Total	4	16	12	9	8	49

Tabla 41 Número promedio de aumentos salariales y rango académico

¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	Conteo	Promedio	Desviación estándar	Media de error estándar
Egresado	5	2,40	1,140	,510
Titulado	30	2,10	1,155	,211

Ho: No existe diferencias significativas en el promedio de número de veces del aumento salarial del grupo de egresados y el promedio de número de veces del aumento salarial del grupo de titulados, con 95% de confianza.

H1: Existe diferencias en el promedio de número de veces del aumento salarial del grupo de egresados y el promedio de número de veces del aumento salarial del grupo de titulados, con un nivel de confianza de 95%

Tabla 42 Prueba de Levene de calidad de varianzas

¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	F	Sig.
Se asumen varianzas iguales	,029	,866
No se asumen varianzas iguales		

Tabla 43 Prueba T para igualdad de medias

¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	Grados de libertad	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Supuesto: varianzas iguales	33	,594	,300	,557	-,834	1,434
No se asumen varianzas iguales	5,464	,608	,300	,552	-1,083	1,683

Conclusión:

Dado que el P-Valor $> \alpha=0.05$. No existe una diferencia significativa en el promedio de número de veces del aumento salarial del grupo de egresados y el promedio de número de veces del aumento salarial del grupo de titulados, con un nivel de confianza de 95%

4.2.5. Rango académico y tiempo promedio en conseguir un trabajo

¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?	Conteo	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Egresado	5	2,00	,707	,316
Titulado	30	2,87	1,655	,302

Ho: No existe diferencias significativas en el tiempo promedio que tarda conseguir un empleo el grupo de egresados y el tiempo promedio que tarda conseguir un empleo el grupo de titulados, con 95% de confianza.

H1: Existe diferencias significativas en el tiempo promedio que tarda conseguir un empleo el grupo de egresados y el tiempo promedio que tarda conseguir un empleo el grupo de titulados, con un nivel de confianza de 95%

Tabla 44 Prueba de Levene de calidad de varianzas

	F	Sig.
Se asumen varianzas iguales	4,507	,041
No se asumen varianzas iguales		

Tabla 45 Prueba t para la igualdad de medias

¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza	
						Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	-1,142	33	,262	-,867	,759	-2,411	,677
No se asumen varianzas iguales	-1,981	13,133	,069	-,867	,437	-1,811	,077

Conclusión:

Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No existe una diferencia significativa entre el tiempo promedio que tarda conseguir un empleo el grupo de egresados y el tiempo promedio que tarda conseguir un empleo el grupo de titulados.

4.2.6. Rango académico y número promedio de ascensos laborales

Ho: No existe diferencias significativas en el promedio del número de ascensos laborales recibidos del grupo de egresados y el promedio del número de ascensos laborales recibidos del grupo de titulados, con 95% de confianza.

H1: Existe diferencias significativas en el promedio del número de ascensos laborales recibidos del grupo de egresados y el promedio del número de ascensos laborales recibidos del grupo de titulados, con 95% de confianza.

Tabla 46 Número promedio de ascensos laborales y rango académico

¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	Conteo	Promedio	Desviación estándar	Media de error estándar
Egresado	5	1,20	1,095	,490
Titulado	30	1,77	1,135	,207

Tabla 47 Prueba de Levene de calidad de varianzas

¿Cuántas veces ha recibido un ascenso laboral en su vida profesional?	F	Sig.
Se asumen varianzas iguales	,010	,920
No se asumen varianzas iguales		

Tabla 48 Prueba t para la igualdad de medias

¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	T	Grados de libertad	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
Supuesto: varianzas iguales	-1,038	33	,307	-,567	,546	-1,678	,544
Supuesto varianzas desiguales	-1,065	5,535	,331	-,567	,532	-1,895	,762

Conclusión:

Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No existen diferencias significativas en el promedio del número de ascensos laborales recibidos del grupo de egresados y el promedio del número de ascensos laborales recibidos del grupo de titulados.

4.2.7. Número de cursos informáticos y el sueldo

Ho: No hay relación entre la cantidad de cursos informáticos y el sueldo.

H1: Existe relación directa entre la cantidad de cursos informáticos y el sueldo.

Tabla 49 Curso de informática y salario

Rho de Spearman		Número de cursos informáticos
Señale el número de capacitaciones que tiene [Curso de informática]	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	N	59
¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Coeficiente de correlación	,054
	Sig. (bilateral)	,728
	N	44
Rho de Spearman		¿Cuál es el salario bruto que percibe?
Señale el número de capacitaciones que tiene [Curso de informática]	Coeficiente de correlación	,054
	Sig. (bilateral)	,728
	N	44
¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	N	49

Conclusión:

Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No hay evidencia de correlación entre la cantidad de cursos informáticos y el sueldo.

4.2.8. Relación entre cantidad de cursos informáticos y cantidad de aumentos salariales.

H0: No hay correlación entre la cantidad de aumentos en el sueldo y la cantidad de cursos informáticos.

H1: Hay correlación entre la cantidad de aumentos en el sueldo y la cantidad de cursos informáticos

Rho de Spearman		Cantidad de cursos informáticos
Señale el número de capacitaciones que tiene [Curso de informática]	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	N	59
¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	Coeficiente de correlación	,009
	Sig. (bilateral)	,954
	N	44
Rho de Spearman		¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?
Señale el número de capacitaciones que tiene [Curso de informática]	Coeficiente de correlación	,009
	Sig. (bilateral)	,954
	N	44
¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	N	49

Conclusión: Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No hay correlación entre la cantidad de aumentos en el sueldo y la cantidad de cursos informáticos.

4.2.9. Relación entre cursos informáticos y el tiempo en obtener un puesto laboral

H0: No hay correlación entre la cantidad de cursos informáticos y el tiempo promedio en obtener un puesto laboral.

H1: Existe correlación entre la cantidad de cursos informáticos y el tiempo promedio en obtener un puesto laboral.

Tabla 50 Número de cursos de informática y el tiempo promedio en conseguir empleo

Rho de Spearman		Señale la cantidad de cursos informáticos que posee.
Señale el número de capacitaciones que tiene [Curso de informática]	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	Conteo	59
¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?	Coeficiente de correlación	-,128
	Sig. (bilateral)	,401
	Conteo	45
Rho de Spearman		¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?
Señale el número de capacitaciones que tiene [Curso de informática]	Coeficiente de correlación	-,128
	Sig. (bilateral)	,401
	N	45
¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado,	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.

en promedio, en conseguir un empleo?	N	50
--------------------------------------	---	----

Conclusión:

Dado que el P-Valor $> \alpha=0.05$. No hay correlación la cantidad de cursos informáticos y el tiempo promedio en obtener un puesto laboral.

4.2.10. Relación entre cursos informáticos y el número de ascensos en el trabajo.

Ho: No hay correlación entre la cantidad de cursos informáticos y el número de ascensos en el trabajo.

H1: Hay correlación entre la cantidad de cursos informáticos y el número de ascensos en el trabajo.

Tabla 51 Número de cursos informáticos y la cantidad de ascensos en el trabajo

Rho de Spearman		Señale la cantidad de cursos informáticos que posee.
Señale el número de capacitaciones que tiene [Curso de informática]	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	Conteo	59
¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	Coeficiente de correlación	-,092
	Sig. (bilateral)	,546
	N	45

Rho de Spearman		¿En su vida profesional cuántas veces obtuvo un ascenso laboral?
Señale el número de capacitaciones que tiene [Curso de informática]	Coeficiente de correlación	-,092
	Sig. (bilateral)	,546
	N	45
¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. Bilateral	.
	Conteo	50

Conclusión:

Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No hay correlación entre la cantidad de cursos informáticos y la cantidad de ascensos en el trabajo.

4.2.11. Relación entre la cantidad de diplomados y el sueldo

Ho: No hay correlación entre la cantidad de diplomados y el sueldo.

H1: Hay correlación entre la cantidad de diplomados y el sueldo.

Tabla 52 Diplomados y sueldo

Rho de Spearman		Cantidad de diplomados
Señale el número de capacitaciones que tiene [Diplomado]	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. Bilateral	.
	Conteo	55
¿Cuánto es su sueldo?	Coeficiente de correlación	,389*
	Sig. (bilateral)	,011
	Conteo	42

Rho de Spearman		¿Cuál es el salario bruto que percibe?
Señale el número de capacitaciones que tiene [Diplomado]	Coeficiente de correlación	,389*
	Sig. (bilateral)	,011
	N	42
¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. Bilateral	.
	Conteo	49

Conclusión:

Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No hay correlación entre la cantidad de diplomados y el sueldo.

4.2.12. Relación entre la cantidad de diplomados y las veces que se recibió un aumento en el sueldo

Ho: No hay correlación entre la cantidad de diplomados y el aumento en el sueldo

H1: Hay correlación entre la cantidad de diplomados y el aumento en el sueldo

Tabla 53 Número de diplomados y el aumento salarial

Rho de Spearman		Señale el número de capacitaciones que tiene [Diplomado]
Señale el número de capacitaciones que tiene [Diplomado]	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	N	55
¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	Coeficiente de correlación	,243

	Sig. (bilateral)	,121
	N	42
Rho de Spearman		¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?
Señale el número de capacitaciones que tiene [Diplomado]	Coeficiente de correlación	,243
	Sig. (bilateral)	,121
	N	42
¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	49

Conclusión: Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No hay correlación entre la cantidad de diplomados y el aumento en el sueldo

4.2.13. Relación entre el número de diplomados y el tiempo medio en obtener un puesto laboral

Ho: No hay correlación entre la cantidad de diplomados y el tiempo en medio que se demora en obtener un empleo.

H1: Hay correlación entre la cantidad de diplomados y el tiempo en medio que se demora en obtener un empleo.

Rho de Spearman		Señale el número de capacitaciones que tiene [Diplomado]
Señale el número de capacitaciones que tiene [Diplomado]	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	N	55
	Coeficiente de correlación	,355*

¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?	Sig. (bilateral)	,019
	Conteo	43
Rho de Spearman		¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?
Señale el número de capacitaciones que tiene [Diplomado]	Coeficiente de correlación	,355*
	Sig. (bilateral)	,019
	Conteo	43
¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	N	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Conclusión:

El P-Valor < $\alpha=0.05$. Hay correlación entre la cantidad de diplomados y el tiempo en medio que se demora en obtener un empleo.

4.2.14. Relación entre la cantidad de diplomados y la cantidad de ascensos en el trabajo

Ho: No hay correlación entre la cantidad de diplomados y la cantidad de ascensos en el trabajo.

H1: Hay correlación entre la cantidad de diplomados y la cantidad de ascensos en el trabajo.

Tabla 54 Diplomados y ascensos en el trabajo

Rho de Spearman		Señale el número de capacitaciones que tiene [Diplomado]
Señale el número de capacitaciones que tiene [Diplomado]	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	N	55
¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	Coeficiente de correlación	,419**
	Sig. (bilateral)	,005
	N	43
Rho de Spearman		¿En su vida profesional cuántas veces obtuvo un ascenso laboral?
Cantidad de diplomados	Coeficiente de correlación	,419**
	Sig. bilateral	,005
	N	43
¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conclusión:

El P-Valor < $\alpha=0.05$. Hay correlación entre la cantidad de diplomados y el número de ascensos en el trabajo.

4.2.15. Relación entre la cantidad de congresos o seminarios y el sueldo

Ho: No hay correlación entre la cantidad de congresos o seminarios y el sueldo

H1: Hay correlación entre la cantidad de congresos o seminarios y el sueldo

Tabla 55 Congresos o seminarios y el sueldo

Rho de Spearman		Señale el número de capacitaciones que tiene [Seminario, congreso]
Señale el número de capacitaciones que tiene [Seminario, congreso]	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	56
¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Coeficiente de correlación	,480**
	Sig. bilateral	,001
	Conteo	42
Rho de Spearman		¿Cuál es el salario bruto que percibe?
Señale el número de capacitaciones que tiene [Seminario, congreso]	Coeficiente de correlación	,480**
	Sig. bilateral	,001
	Conteo	42
¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	49

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conclusión:

Dado que el P-Valor < $\alpha=0.05$. Hay correlación entre la cantidad de capacitaciones en congresos o seminarios y el sueldo.

4.2.16. Relación entre la cantidad de seminarios o congresos y la cantidad de aumentos salariales

Ho: No hay correlación entre la cantidad de congresos o seminarios y la cantidad de aumentos salariales.

H1: Hay correlación entre la cantidad de congresos o seminarios y la cantidad de aumentos salariales.

Tabla 56 Número de seminarios o congresos y la cantidad de aumentos en el sueldo

		Cantidad de seminarios y/o congresos
Señale el número de capacitaciones que tiene [Seminario, congreso]	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	56
¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	Coeficiente de correlación	,141
	Sig. bilateral	,373
	Conteo	42
Rho de Spearman		¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?
Señale el número de capacitaciones que tiene [Seminario, congreso]	Coeficiente de correlación	,141
	Sig. bilateral	,373
	N	42
¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	Conteo	49

Conclusión: Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No hay correlación la cantidad de congresos o seminarios y un aumento salarial.

4.2.17. Relación la cantidad de congresos o seminarios y el tiempo medio en obtener un puesto de trabajo

Ho: No hay correlación entre la cantidad de congresos o seminarios y el tiempo promedio para obtener un puesto trabajo

H1: Hay correlación entre la cantidad de congresos o seminarios y el tiempo promedio para obtener un puesto trabajo

Tabla 57 Cantidad de congresos o seminarios y el tiempo en conseguir un empleo

Rho de Spearman		Señale el número de capacitaciones que tiene [Seminario, congreso]
Señale el número de capacitaciones que tiene [Seminario, congreso]	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	56
¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?	Coeficiente de correlación	,223
	Sig. (bilateral)	,150
	N	43
Spearman		¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?
Señale el número de capacitaciones que tiene [Seminario, congreso]	Coeficiente de correlación	,223
	Sig. bilateral	,150
	Conteo	43

¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	N	50

Conclusión:

Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. Hay correlación entre la cantidad de congresos o seminarios y el tiempo medio en obtener un empleo.

4.2.18. Relación entre la cantidad de congresos o seminarios y la cantidad de ascensos en el trabajo

Ho: No hay correlación la cantidad de congresos o seminarios y la cantidad de ascensos laborales.

H1: Hay correlación la cantidad de congresos o seminarios y la cantidad de ascensos laborales.

Tabla 58 congresos o seminarios y la cantidad de ascensos laborales

Rho de Spearman		Señale el número de capacitaciones que tiene [Seminario, congreso]
Señale el número de capacitaciones que tiene [Seminario, congreso]	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	conteo	56
¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	Coeficiente de correlación	,241
	Sig. bilateral	,120
	conteo	43
Rho de Spearman		¿En su vida profesional cuántas veces tuvo un ascenso en el trabajo?

Cantidad de congresos o seminarios	Coeficiente de correlación	,241
	Sig. (bilateral)	,120
	conteo	43
¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	conteo	50

Conclusión:

Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No hay correlación entre la cantidad de congresos o seminarios y la cantidad de ascensos en el trabajo.

4.2.19. Relación entre la cantidad de cursos de especialización y el sueldo

Ho: No hay correlación entre la cantidad de cursos de especialización y el sueldo

H1: Hay correlación entre la cantidad de cursos de especialización y el sueldo

Tabla 59 Número de especializaciones y el salario

Rho de Spearman		Señale el número de capacitaciones que tiene [Curso de especialización]
Señale el número de capacitaciones que tiene [Curso de especialización]	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	54
¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Coeficiente de correlación	,354*
	Sig. bilateral	,023
	Conteo	41
Rho de Spearman		¿Cuál es el sueldo que percibe?

Señale el número de capacitaciones que tiene [Curso de especialización]	Coeficiente de correlación	,354*
	Sig. (bilateral)	,023
	N	41
¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	N	49

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 con 2 colas.

Conclusión:

El P-Valor < $\alpha=0.05$. Hay correlación entre la cantidad de cursos de especialización y el sueldo.

4.2.20. Relación entre la cantidad de especializaciones y cantidad de aumentos salariales

Ho: No hay correlación entre la cantidad de cursos de especialización y el número de aumentos salariales

H1: Hay correlación entre la cantidad de cursos de especialización y el número de aumentos salariales

Tabla 60 Número de especializaciones y número de aumentos salariales

Rho de Spearman		Señale el número de capacitaciones que tiene [Curso de especialización]
Cantidad de cursos de especialización	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	54
¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	Coeficiente de correlación	,388*

	Sig. bilateral	,012
	Conteo	41
Rho de Spearman		¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?
Señale el número de capacitaciones que tiene [Curso de especialización]	Coeficiente de correlación	,388*
	Sig. bilateral	,012
	N	41
¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	49

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Conclusión:

El P-Valor < $\alpha=0.05$. Hay correlación entre la cantidad de cursos de especialización y el número de aumentos salariales.

4.2.21. Relación entre el número de especializaciones y tiempo promedio en obtener un trabajo

Ho: No hay correlación entre la cantidad de cursos de especialización y el tiempo que tarda en obtener un trabajo

H1: Hay correlación entre la cantidad de cursos de especialización y el tiempo que tarda en obtener un trabajo

Tabla 61 Número de especializaciones y tiempo promedio en conseguir un empleo

Rho de Spearman		Señale el número de capacitaciones que tiene [Curso de especialización]
Cantidad de cursos de especialización	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. Bilateral	.
	Conteo	54
¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?	Coeficiente de correlación	-,241
	Sig. bilateral	,125
	Conteo	42
Rho de Spearman		¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?
Señale el número de capacitaciones que tiene [Curso de especialización]	Coeficiente de correlación	-,241
	Sig. bilateral	,125
	Conteo	42
¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. Bilateral	.
	Conteo	50

Conclusión:

Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No hay correlación entre la cantidad de cursos de especialización y el tiempo que tarda en obtener un trabajo

4.2.22. Relación entre el número de especializaciones y la cantidad de ascensos en el trabajo

Ho: No hay correlación entre la cantidad de cursos de especialización y la cantidad de ascensos en el trabajo.

H1: Hay correlación entre la cantidad de cursos de especialización y la cantidad de ascensos en el trabajo

Tabla 62 Número de especializaciones y número de ascensos laborales

Rho de Spearman		Señale el número de capacitaciones que tiene [Curso de especialización]
Señale el número de capacitaciones que tiene [Curso de especialización]	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	54
¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	Coeficiente de correlación	,388*
	Sig. Bilateral	,011
	Conteo	42
Rho de Spearman		¿En su vida profesional cuántas veces obtuvo un ascenso laboral?
Cantidad de cursos de especialización	Coeficiente de correlación	,388*
	Sig. (bilateral)	,011
	N	42
¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. Bilateral	.
	Conteo	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 con 2 colas.

Conclusión:

El P-Valor < $\alpha=0.05$. Hay correlación entre la cantidad de cursos de especialización y la cantidad de ascensos en el trabajo

4.2.23. Relación entre segunda especialidad y salario

Ho: No hay correlación entre la cantidad de segundas especialidades y el sueldo

H1: Hay correlación entre la cantidad de segundas especialidades y el sueldo

Tabla 63 Segunda especialidad y sueldo

Rho de Spearman		Señale el número de capacitaciones que tiene [Segunda especialidad o carrera]
Señale el número de capacitaciones que tiene [Segunda especialidad o carrera]	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	N	55
¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Coeficiente de correlación	-,012
	Sig. bilateral	,939
	N	41
Rho de Spearman		¿Cuál es el salario bruto que percibe?
Señale el número de capacitaciones que tiene [Segunda especialidad o carrera]	Coeficiente de correlación	-,012
	Sig. (bilateral)	,939
	N	41
¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	49

Conclusión: Dado que el P-Valor $> \alpha=0.05$. No hay correlación entre la cantidad de segundas especialidades y el sueldo.

4.2.24. Relación entre la cantidad de segundas especialidades y la cantidad de aumentos salariales.

Ho: No hay correlación entre la cantidad de segundas especialidades y la cantidad de aumentos salariales

H1: Hay correlación entre la cantidad de segundas especialidades y la cantidad de aumentos salariales

Tabla 64 Número de segundas especialidades y número de aumentos salariales

Rho de Spearman		Señale el número de capacitaciones que tiene [Segunda especialidad o carrera]
Señale el número de capacitaciones que tiene [Segunda especialidad o carrera]	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	55
¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	Coeficiente de correlación	-,059
	Sig. bilateral	,716
	Conteo	41
Rho de Spearman		¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?
Señale el número de capacitaciones que tiene [Segunda especialidad o carrera]	Coeficiente de correlación	-,059
	Sig. (bilateral)	,716
	N	41
¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	N	49

Conclusión:

El P-Valor > $\alpha=0.05$. No hay correlación entre la cantidad de segundas especialidades y la cantidad de aumentos salariales.

4.2.25. Relación entre la cantidad de segundas especialidades y el tiempo en obtener un trabajo

Ho: No hay correlación entre la cantidad de segundas especialidades y el tiempo promedio en obtener un trabajo.

H1: Hay correlación entre la cantidad de segundas especialidades y el tiempo promedio en obtener un trabajo.

Tabla 65 Segunda especialidad y el tiempo en conseguir un trabajo

Rho de Spearman		Señale el número de capacitaciones que tiene [Segunda especialidad o carrera]
Señale el número de capacitaciones que tiene [Segunda especialidad o carrera]	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	55
¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?	Coeficiente de correlación	-,145
	Sig. (bilateral)	,359
	N	42
Rho de Spearman		¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?

Señale el número de capacitaciones que tiene [Segunda especialidad o carrera]	Coeficiente de correlación	-,145
	Sig. (bilateral)	,359
	N	42
¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	N	50

Conclusión:

Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No hay correlación entre la cantidad de segundas especialidades y el tiempo promedio en obtener un trabajo.

4.2.26. Relación entre maestría y salario

Tabla 66 Postgrado

¿Cuál es el salario bruto que percibe?	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
No he empezado todavía una maestría	25	2680,08	1721,794	344,359
Ya concluí una maestría	3	11666,67	7371,115	4255,715

Ho: No hay diferencias entre el salario medio de quienes no han empezado una maestría y el salario medio del grupo que ya concluyó una maestría, con 95% de confianza.

H1: Hay diferencias entre el salario medio de quienes no han empezado una maestría y el salario medio del grupo que ya concluyó una maestría, con 95% de confianza.

Tabla 67 Prueba de Levene de calidad de varianzas

¿Cuál es el salario bruto que percibe?	F	Sig.
Se asumen varianzas iguales	25,187	,000
No se asumen varianzas iguales		

Tabla 68 Prueba t para la igualdad de medias

¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Grados de libertad	Diferencia de error estándar	Sig. bilateral	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Supuesto: varianzas iguales	26	1,606,854	,000	-8,986,591	-12,289,527	-5,683,655
No se asumen varianzas iguales	2,026	4,269,625	,168	-8,986,591	-27,130,954	9,157,773

Conclusión:

Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No hay diferencias entre el salario medio de quienes no han empezado una maestría y el salario medio del grupo que ya concluyó una maestría, con 95% de confianza.

4.2.27. Relación entre número promedio de aumento salarial y maestría

Tabla 69 Número de aumentos salariales y maestría

Número de veces que aumentaron su salario	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
No he empezado todavía una maestría	25	1,96	,978	,196
Ya concluí una maestría	3	2,67	2,309	1,333

Ho: No existe diferencias significativas entre la cantidad promedio de aumento salarial de quienes no han empezado su maestría y la cantidad promedio de aumento salarial del grupo que ya concluyó una maestría, con un nivel de confianza de 95%

H1: Existe diferencias significativas entre la cantidad promedio de aumento salarial de quienes no han empezado su maestría y la cantidad promedio de aumento salarial del grupo que ya concluyó una maestría, con un nivel de confianza de 95%

Tabla 70 Prueba de Levene de calidad de varianzas

¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	F	Sig.
Se asumen varianzas iguales	7,555	,011
No se asumen varianzas iguales		

Tabla 71 Prueba t para la igualdad de medias

¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	T	Grados de libertad	Diferencia de error estándar	Sig. bilateral	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
Supuesto: varianzas iguales	-1,017	26	,695	,319	-,707	-2,135	,722
No se asumen varianzas iguales	-,524	2,087	1,348	,650	-,707	-6,280	4,866

Conclusión: Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No existe diferencias significativas entre la cantidad promedio de aumento salarial de quienes no han empezado su maestría y la

cantidad promedio de aumento salarial del grupo que ya concluyó una maestría, con un nivel de confianza de 95%

4.2.28. Diferencias entre el tiempo promedio en conseguir un empleo y maestría

Ho: No hay diferencias significativas entre el tiempo promedio tardado en conseguir un empleo del grupo que no ha empezado su maestría y el tiempo promedio tardado en conseguir un empleo del grupo que ya concluyó una maestría, con 95% de confianza.

H1: Hay diferencias entre el tiempo promedio tardado en conseguir un empleo del grupo que no ha empezado su maestría y el tiempo promedio tardado en conseguir un empleo del grupo que ya concluyó una maestría, con 95% de confianza.

Tabla 72 Maestría y tiempo en buscar trabajo

¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
No he empezado todavía una maestría	25	2,88	1,590	,318
Ya concluí una maestría	3	3,67	2,517	1,453

Tabla 73 Prueba de Levene de calidad de varianzas

¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en	F	Sig.

conseguir un empleo?		
Se asumen varianzas iguales	,789	,383
No se asumen varianzas iguales		

Tabla 74 Prueba t para la igualdad de medias

¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?	T	Grados de libertad	Diferencia de medias	Sig. bilateral	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
Supuesto varianzas iguales	-,767	26	-,787	,450	1,026	-2,896	1,322
Supuesto varianzas desiguales	-,529	2,196	-,787	,646	1,487	-6,670	5,096

Conclusión:

Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No existe una diferencia significativa entre el tiempo promedio tardado en conseguir un empleo del grupo que no ha empezado su maestría y el tiempo promedio tardado en conseguir un empleo del grupo que ya concluyó una maestría.

4.2.29. Diferencias en los ascensos entre quienes estudiaron maestría y quienes no.

Ho: No hay diferencias significativas entre la cantidad de ascensos laborales recibidos del grupo que no ha empezado su maestría y número de ascensos laborales recibidos del grupo que ya concluyó una maestría, con 95% de confianza.

H1: Hay diferencias significativas entre la cantidad de ascensos laborales recibidos del grupo que no ha empezado su maestría y número de ascensos

Tabla 75 Número de ascensos y maestría

	Respecto a estudios de postgrado, su condición es	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	No he empezado todavía una maestría	25	1,52	1,005	,201
	Ya concluí una maestría	3	3,00	1,000	,577

Tabla 76 Prueba de Levene de calidad de varianzas

¿Cuántas veces ha recibido un ascenso laboral profesionalmente?	F	Sig.
Se asumen varianzas iguales	,411	,527
No se asumen varianzas iguales		

Tabla 77 Prueba t para igualdad de medias

¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	T	Grado de libertad	Sig. bilateral	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	-2,411	26	,023	-1,480	,614	-2,742	-,218

Supuesto: varianzas desiguales	- 2,421	2,511	,111	-1,480	,611	-3,658	,698
--------------------------------------	------------	-------	------	--------	------	--------	------

Conclusión:

Dado que el P-Valor < $\alpha=0.05$. Hay diferencias significativas entre la cantidad de ascensos laborales recibidos del grupo que no ha empezado su maestría y número de ascensos.

4.2.30. Relación entre el tiempo de experiencia laboral y salario

Ho: No hay correlación entre el tiempo de experiencia laboral ligada a la carrera y el sueldo.

H1: Hay correlación entre el tiempo de experiencia laboral ligada a la carrera y el sueldo.

Tabla 78 Tiempo de experiencia laboral y salario

Rho de Spearman		¿Cuánto tiempo de experiencia laboral ligada a la carrera tiene?
¿Cuánto tiempo de experiencia laboral relacionada a la profesión ha acumulado?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	49
¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Coeficiente de correlación	,316*
	Sig. bilateral	,029
	Conteo	48
Rho de Spearman		¿Cuál es el salario bruto que percibe?

¿Cuánto tiempo de experiencia laboral relacionada a la profesión ha acumulado?	Coeficiente de correlación	,316*
	Sig. bilateral	,029
	Conteo	48
¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	49

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Conclusión:

El P-Valor < $\alpha=0.05$. Hay correlación entre el tiempo de experiencia laboral ligada a la carrera y el sueldo.

4.2.31. Tiempo de experiencia laboral y número de aumentos salariales

Ho: No hay correlación entre el tiempo de experiencia laboral ligada a la carrera y la cantidad promedio de aumento salarial.

H1: Hay correlación entre el tiempo de experiencia laboral ligada a la carrera y la cantidad promedio de aumento salarial.

Tabla 79 Tiempo de experiencia laboral y número de aumentos salariales

Rho de Spearman		¿Cuánto tiempo de experiencia laboral ligada a la carrera tiene?
¿Cuánto tiempo de experiencia laboral relacionada a la	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	49

profesión ha acumulado?		
¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	Coeficiente de correlación	-,014
	Sig. bilateral	,927
	Conteo	48
Rho de Spearman		¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?
¿Cuánto tiempo de experiencia laboral relacionada a la profesión ha acumulado?	Coeficiente de correlación	-,014
	Sig. (bilateral)	,927
	N	48
¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	N	49

Conclusión:

Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No hay correlación entre el tiempo de experiencia laboral ligada a la carrera y la cantidad promedio de aumento salarial.

4.2.32. Tiempo de experiencia laboral y cantidad de ascensos

Ho: No hay correlación entre el tiempo de experiencia laboral ligada a la carrera y la cantidad de ascensos laborales

H1: Hay correlación entre el tiempo de experiencia laboral ligada a la carrera y la cantidad de ascensos laborales

Tabla 80 Tiempo de experiencia laboral y número de ascensos

Rho de Spearman		¿Cuánto tiempo de experiencia laboral ligada a la carrera tiene?
¿Cuánto tiempo de experiencia laboral relacionada a la profesión ha acumulado?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	49
¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	Coeficiente de correlación	,124
	Sig. (bilateral)	,398
	N	49
Rho de Spearman		¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?
¿Cuánto tiempo de experiencia laboral ligada a la carrera tiene?	Coeficiente de correlación	,124
	Sig. (bilateral)	,398
	N	49
¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conte	50

Conclusión:

Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No hay correlación entre el tiempo de experiencia laboral ligada a la carrera y la cantidad de ascensos laborales.

4.2.33. Relación entre la cantidad de trabajos ligados a la carrera y sueldo

Ho: No hay correlación la cantidad de trabajos ligados a la carrera y el sueldo

H1: Hay correlación la cantidad de trabajos ligados a la carrera y el sueldo

Tabla 81 Relación entre la cantidad de trabajos ligados a la carrera y el sueldo

Rho de Spearman		¿Cuántos trabajos relacionados con la carrera ha tenido?
¿Cuántos trabajos relacionados con la carrera ha tenido?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	49
¿Cuál es el sueldo que percibe?	Coeficiente de correlación	,316*
	Sig. (bilateral)	,029
	N	48
Rho de Spearman		¿Cuál es el salario bruto que percibe?
¿Cuántos trabajos relacionados con la carrera ha tenido?	Coeficiente de correlación	,316*
	Sig. (bilateral)	,029
	N	48
¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	49

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Conclusión:

Dado que el P-Valor < $\alpha=0.05$. Hay correlación la cantidad de trabajos ligados a la carrera y el sueldo

4.2.34. Relación entre la cantidad de trabajos ligados a la carrera y el tiempo promedio en conseguir un trabajo

Ho: No hay correlación entre la cantidad de trabajos ligados a la carrera y el tiempo promedio en obtener un puesto de trabajo.

H1: Hay correlación entre la cantidad de trabajos ligados a la carrera y el tiempo promedio en obtener un puesto de trabajo.

Tabla 82 Cantidad de trabajos relacionados a la carrera y tiempo promedio en conseguir un trabajo

Rho de Spearman		¿Cuántos trabajos relacionados con la carrera ha tenido?
¿Cuántos trabajos relacionados con la carrera ha tenido?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	49
¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?	Coeficiente de correlación	-,159
	Sig. bilateral	,274
	N	49
Rho de Spearman		¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?
¿Cuántos trabajos relacionados con la carrera ha tenido?	Coeficiente de correlación	-,159
	Sig. (bilateral)	,274
	N	49
¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado,	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. Bilateral	.

en promedio, en conseguir un empleo?	Conteo	50
--------------------------------------	--------	----

Conclusión:

Dado que el P-Valor $> \alpha=0.05$. No hay correlación entre la cantidad de trabajos ligados a la carrera y el tiempo promedio en obtener un puesto de trabajo.

4.2.35. Relación entre la cantidad de trabajos relacionados con la carrera y cantidad de ascensos laborales

Ho: No hay correlación entre la cantidad de trabajos ligados a la carrera y la cantidad de ascensos en el trabajo

H1: Hay correlación entre la cantidad de trabajos ligados a la carrera y la cantidad de ascensos en el trabajo

Tabla 83 Cantidad de trabajos ligados a la carrera y cantidad de ascensos en el trabajo

Rho de Spearman		¿Cuántos trabajos relacionados con la carrera ha tenido?
¿Cuántos trabajos relacionados con la carrera ha tenido?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	49
¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso en el trabajo?	Coeficiente de correlación	,124
	Sig. Bilateral	,398
	Conteo	49

Rho de Spearman		¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?
¿Cuántos trabajos relacionados con la carrera ha tenido?	Coeficiente de correlación	,124
	Sig. bilateral	,398
	Conteo	49
¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	N	50

Conclusión: Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No hay correlación entre la cantidad de trabajos ligados a la carrera y la cantidad de ascensos en el trabajo.

4.2.36. Relación entre el sexo y el salario

Tabla 84 Sexo y salario

¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Conteo	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Masculino	22	4027,27	4167,468	888,507
Femenino	27	2344,51	1520,599	292,639

Ho: No hay diferencias entre el sueldo medio de los varones y el sueldo medio de las mujeres.

H1: Hay diferencias entre el sueldo medio de los varones y el sueldo medio de las mujeres.

Tabla 85 Prueba de Levene de calidad de varianza

¿Cuál es el salario bruto que percibe?	F	Sig.
Se asumen varianzas iguales	6,339	,015
No se asumen varianzas iguales		

Tabla 86 Prueba t

¿Cuál es el salario bruto que percibe?	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	1,949	47	,057	1682,758	863,514	-54,408	3419,924
No se asumen varianzas iguales	1,799	25,560	,084	1682,758	935,459	-241,716	3607,232

Conclusión: Dado que el P-Valor > $\alpha=0.05$. No hay diferencias entre el sueldo medio de los varones y el sueldo medio de las mujeres.

4.2.37. Relación entre el sexo y el número de incremento salarial

H0: No hay diferencias considerables entre el número de veces promedio de aumento salarial de los varones y la cantidad de veces promedio de aumento salarial de las mujeres.

H1: Hay diferencias considerables entre el número de veces promedio de aumento salarial de los varones y la cantidad de veces promedio de aumento salarial de las mujeres.

Tabla 87 Sexo y aumento salarial

¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Masculino	21	2,48	1,289	,281
Femenino	28	1,68	1,090	,206

Tabla 88 Prueba de Levene de calidad de varianzas

¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	F	Sig.
Se asumen varianzas iguales	1,748	,193
No se asumen varianzas iguales		

Tabla 89 Prueba t para la igualdad de medias

¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	T	Grados de libertad	Sig. bilateral	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
Supuesto: varianzas iguales	2,343	47	,023	,798	,340	,113	1,482

No se asumen varianzas iguales	2,287	38,923	,028	,798	,349	,092	1,503
--------------------------------	-------	--------	------	------	------	------	-------

Conclusión:

Dado que el P-Valor $< \alpha=0.05$. Hay diferencias significativas entre el número de veces promedio de aumento salarial de los varones y la cantidad de veces promedio de aumento salarial de las mujeres.

4.2.38. Diferencia en el tiempo para conseguir

Ho: No existe diferencias significativas entre el tiempo promedio en conseguir empleo para los varones y el tiempo promedio en conseguir empleo para las mujeres

H1: Existe diferencias significativas entre el tiempo promedio en conseguir empleo para los varones y el tiempo promedio en conseguir empleo para las mujeres

Tabla 90 Sexo y tiempo en conseguir trabajo

¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?	Conteo	Desviación estándar	Media	Media de error estándar
Masculino	22	2,369	3,77	,505
Femenino	28	1,399	2,43	,264

Tabla 91 Prueba de Levene

¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?	F	Sig.
Se asumen varianzas iguales	5,328	,025
No se asumen varianzas iguales		

Tabla 92 Prueba t para la igualdad de medias

¿Cuánto tiempo (meses) se ha tardado, en promedio, en conseguir un empleo?	T	Grados de libertad	Diferencia de medias	Sig. bilateral	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
Supuesto: varianzas iguales	2,502	48	1,344	,016	,537	,264	2,424
Supuesto: Varianzas desiguales	2,358	32,206	1,344	,025	,570	,183	2,505

Conclusión:

Dado que el P-Valor < $\alpha=0.05$. Existe una diferencia significativa entre el tiempo promedio en conseguir empleo por el género masculino y el tiempo promedio en conseguir empleo por el género femenino.

4.2.39. Relación entre el sexo y el ascenso laboral

Ho: No existe diferencias significativas entre la media del número de ascensos laborales de los varones y la media del número de ascensos de las mujeres.

H1: Existe diferencias significativas entre la media del número de ascensos laborales de los varones y la media del número de ascensos de las mujeres.

Tabla 93 Sexo y ascenso laboral

¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	Conteo	Media de error estándar	Media	Desviación estándar
Masculino	22	,243	2,18	1,140
Femenino	28	,173	1,21	,917

Tabla 94 Prueba de Levene de calidad de varianzas

¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	F	Sig.
Se asumen varianzas iguales	1,082	,303
No se asumen varianzas iguales		

Tabla 95 Prueba t para la igualdad de medias

¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	T	Grado de libertad	Sig. bilateral	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
Supuesto: varianzas iguales	3,328	48	,002	,968	,291	,383	1,552
No se asumen varianzas iguales	3,242	39,798	,002	,968	,298	,364	1,571

Conclusión:

Dado que el P-Valor < $\alpha=0.05$. Existe diferencias significativas entre la media del número de ascensos laborales de los varones y la media del número de ascensos de las mujeres.

4.2.40. Relación entre edad y sueldo

Ho: No hay correlación entre edad y sueldo

H1: Hay correlación entre edad y sueldo

Tabla 96 Salario edad

Rho de Spearman		¿Cuál es su edad?
¿Qué edad tiene?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	65
¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Coeficiente de correlación	,497**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	49
Rho de Spearman		¿Cuál es el salario bruto que percibe?
¿Qué edad tiene?	Coeficiente de correlación	,497**
	Sig. bilateral	,000
	Conteo	49
¿Cuál es el salario bruto que percibe?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	N	49

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conclusión:

El P-Valor < $\alpha=0.05$. Hay correlación entre la edad y el sueldo

4.2.41. Relación entre edad y el aumento salarial

Ho: No hay correlación entre la edad y el cantidad de veces que obtuvo un incremento en el sueldo

H1: Hay correlación entre la edad y el cantidad de veces que obtuvo un incremento en el sueldo

Tabla 97 Edad y aumento salarial

Rho de Spearman		¿Cuál es su edad?
¿Qué edad tiene?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	65
¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	Coeficiente de correlación	,255
	Sig. Bilateral	,077
	Conteo	49
Rho de Spearman		¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?
¿Qué edad tiene?	Coeficiente de correlación	,255
	Sig. bilateral	,077
	Conteo	49
¿Cuántas veces recibió un aumento salarial?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	49

Conclusión:

Dado que el P-Valor $> \alpha=0.05$. No hay correlación entre la edad y el número de veces que obtuvo un incremento en el sueldo

4.2.42. Relación entre edad y número de ascensos laborales

Ho: No hay correlación entre edad y número de veces que obtuvo un ascenso en el trabajo

H1: Hay correlación entre edad y número de veces que obtuvo un ascenso en el trabajo

Tabla 98 Edad y número de ascensos

Rho de Spearman		¿Cuál es su edad?
¿Qué edad tiene?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. bilateral	.
	Conteo	65
¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	Coeficiente de correlación	,346*
	Sig. (bilateral)	,014
	N	50
Rho de Spearman		¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?
¿Cuál es su edad?	Coeficiente de correlación	,346*
	Sig. (bilateral)	,014
	N	50
¿En su vida profesional cuántas veces ha recibido un ascenso laboral?	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	N	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Conclusión:

El P-Valor $< \alpha=0.05$. Hay correlación entre edad y número de veces que obtuvo un ascenso en el trabajo

CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos acerca de los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas, se puede afirmar estadísticamente lo siguiente:

Conclusión general:

La formación académica y la experiencia laboral influyen positivamente en la empleabilidad de la población investigada.

Conclusiones específicas:

A) Con respecto a las capacitaciones (formación académica):

- a. Existen diferencias significativas entre el ingreso salarial de los egresados, bachilleres y titulados.
- b. Los seminarios, congresos y cursos de especialización permiten obtener un aumento salarial.
- c. Los diplomados y maestrías facilitan la obtención un ascenso laboral.

B) Con respecto a la experiencia laboral:

- a. Los años de experiencia laboral y el número de trabajos relacionados a la profesión influyen directamente en el salario.

RECOMENDACIONES

Las conclusiones halladas en la presente investigación dan lugar a las siguientes recomendaciones para lograr la mejora en la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, las cuales son:

Recomendación general:

La población objeto de estudio, deben estar en constante formación y vinculados al mercado laboral si desean gestionar con excelencia su empleabilidad.

Recomendaciones específicas:

A) Respecto a la capacitación:

- a. Es altamente beneficioso tener el título profesional lo más pronto posible, una vez culminada la carrera profesional, según lo contemple la normativa universitaria vigente.
- b. Por otra parte, la Facultad de Ciencias Administrativas debe brindar cursos informáticos relacionados a la gestión, además promover la certificación internacional del idioma; de igual modo, desarrollar seminarios, cursos de especialización o congresos, lo que facilitará la obtención de aumentos en el sueldo.
- c. Es conveniente implementar de diplomados sobre Contrataciones con el Estado y Gerencia de Proyectos de inversión, dado que están entre los más demandados. Aquello permitiría ascensos en el trabajo.

B) Los estudiantes antes de egresar deben contar con experiencia laboral superior a los dos años. La planificación del cambio de trabajo debe realizarse con 3

meses de anticipación porque es el tiempo que se demora en promedio en conseguir uno nuevo.

Para ello la Facultad de Ciencias Administrativas debe interactuar con cierta periodicidad con los egresados para que conozco la realidad, necesidades y oportunidades que tienen ellos.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Acosta, C. (14 de Abril de 2014). *Expok*. Obtenido de ¿Qué es el salario emocional y por qué es decisivo para la empresa?: <https://www.expoknews.com/que-es-el-salario-emocional-y-por-que-es-decisivo-para-la-empresa/>
- Aguilar, M. Á. (2009). *El impacto de la carrera de economía de la buap en el mercado laboral: la visión de los egresados de la generación 1995-2000*.
- Albarracín, S. (03 de Marzo de 2011). *Conocimiento explícito vs Conocimiento tácito*. Obtenido de Ainia tecnología: <https://www.ainia.es/insights/conocimiento-explitico-vs-conocimiento-tacito/>
- Aliaga, L., Guabloche, M., & Villacorta, M. (2009). *Los determinantes del trabajo infantil rural en el Perú y su incidencia sobre la formación del Capital Humano: Bases para propuestas políticas*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Lima. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1363/ALIAGA_GUABLOCHE_VILLACORTA_TRABAJO_INFANTIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alonso Calles, M. (17 y 18 de Mayo de 1996). *Crítica a la teoría del capital humano. Fundamentos de economía crítica*. Santiago de Compostela, España.
- Altamirano, P. (2014). *Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de psicología del trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca desde Julio 2003 a Abril 2014*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7121/1/UPS-CT003902.pdf>
- Angulo, H., Rojas, M., & Velásquez, I. (2000). Rentabilidad de la inversión en capital humano en México. *Economía Mexicana Nueva Época*, IX(2), 113-142. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/46565070_Rentabilidad_de_la_inversion_en_capital_humano_en_Mexico
- Aprende Más. (15 de marzo de 2006). *Las empresas publican sus ofertas de empleo en el periódico*. Obtenido de Aprende más: <https://www.aprendemas.com/es/blog/historico-noticias/las-empresas-publican-sus-ofertas-de-empleo-en-el-periodico-37342>
- Araujo, J., & Reguera, G. (2012). *Trampas de pobreza e Inversión en Capital Humano Loreto, Período: 2004-2010*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos. Obtenido de <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2091/T-355.22-A65.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, O. (2 de Agosto de 2011). *Perú: ¿Qué Habilidades debe tener la Fuerza Laboral del S.XXI?* Obtenido de Blog World Bank: <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/iper-qu-habilidades-debe-tener-la-fuerza-laboral-del-sxxi>
- Azcue, A. (2012). *Percepción del liderazgo transformacional basado en la teoría del capital humano en los directivos, docentes y estudiantes de educación superior seleccionadas en Juliaca - 1012*. Proyecto de tesis, Arequipa. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/5011/9D.0271.DR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Azcue, A. (2013). *Percepción del liderazgo transformacional basado en la teoría del capital humano en los directivos, docentes y estudiantes de las instituciones de educación superior seleccionadas en Juliaca - 2012*. Tesis, Universidad Católica de Santa María, Arequipa. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/5011/9D.0271.DR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Balcão, A., & Neves, T. (Febrero de 2006). Human Capital Composition, R&D and the Increasing Role of Services. *Topics in macroeconomics*, 50. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Tiago_Sequeira/publication/4986082_Human_Capital_Composition_RD_and_the_Increasing_Role_of_Services/links/0fcfd512f6d2be64a000000/Human-Capital-Composition-R-D-and-the-Increasing-Role-of-Services.pdf
- Becker, G. (1975). Human Capital. 37. Obtenido de <https://www.nber.org/books/beck75-1>
- Becker, G. (2002). *The age of human capital*. Education in the Twenty-first Century.
- Belly, P. (14 de Junio de 2003). *Niveles de conocimiento del capital humano*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/niveles-conocimiento-capital-humano/>
- BIRDSALL, N. R. (1995). Inequality and Growth Reconsidered: Lessons from East Asia. *The World Bank Economic Review*, 9(3), 477-508.
- Blasco, R. (1 de Febrero de 2002). *Modelos de selección de personal generados en la historia de la psicología*. Obtenido de Páginas personales Deusto: <http://paginaspersonales.deusto.es/mpoblete2/modelos.htm>
- Campos, G. (Mayo-Agosto de 2003). Implicaciones económicas del concepto empleabilidad. *Aportes*, VIII(023), 101-111. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>
- Canal, P. (23 de Febrero de 2015). *Cómo crear una oferta de empleo atractiva*. Obtenido de IEBS School: <https://www.iebschool.com/blog/como-crear-oferta-empleo-atractiva-reclutamiento-seleccion/>
- Cetis, L. (10 de Setiembre de 2015). *Inducción de personal, qué es, tipos y etapas*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/induccin-de-personal-que-es-tipos-y-etapas/>
- Cruz, F. (Julio de 30 de 2013). *Reclutamiento y selección de personal en las organizaciones*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-las-organizaciones/>
- Daza, D. (14 de Diciembre de 2014). *Las 11 skills más demandadas en las entrevistas de trabajo*. Obtenido de Emagister: <https://www.emagister.com/blog/competencias-profesionales-mas-valoradas-en-el-mercado-laboral/>
- De Alva, C. (27 de Febrero de 2015). *Empleabilidad: conoce tu potencial para conseguir un trabajo*. Obtenido de El Portal del Hombre: <http://www.elportaldelhombre.com/desarrollo-personal/item/904-empleabilidad-conoce-tu-potencial-para-conseguir-un-trabajo>
- De la Cruz, C. (15 de Julio de 2015). *Procesos de reclutamiento y selección de personal en el Perú*. Obtenido de Bolsa de Trabajo PUCP: <https://btpucp.pucp.edu.pe/noticias/reportaje/procesos-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-el-peru/>
- De La Dehesa, G. (27 de Febrero de 2011). Salarios y productividad. *El País*. Obtenido de https://elpais.com/diario/2011/02/27/negocio/1298816068_850215.html
- Deloitte. (2015). *Encuesta Deloitte 2015 Generación del Milenio*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/human-capital/estudios/150225-EncuestaDeloitte2015-Generacion-del-Milenio.pdf>
- Ernst, E. (7 de Abril de 2015). *La cuestión de la edad para la fuerza de trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: http://ilo.ch/global/about-the-ilo/multimedia/audio/WCMS_358945/lang-es/index.htm
- España Barberá, A. (2015). *Análisis y descripción de puestos de trabajo y política de reclutamiento y selección de personal en una empresa*. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/58902/ESPA%D1A%20-%20An%E1lisis%20y%20descripci%F3n%20de%20puestos%20de%20trabajo%20y>

- %20pol%EDtica%20de%20reclutamiento%20y%20selecci%F3n%20de%20....pdf?sequence=3
- Espinoza, C. (12 de Julio de 2002). *Causas de extinción del contrato de trabajo*. Obtenido de Colegio de abogados de Lima Este: <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/causasex.pdf>
- Farides, a. (11 de Marzo de 2013). *Evaluación del Desempeño Laboral*. Obtenido de Escuela de organización industrial: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>
- Figueroa, A. (2008). *Nuestro mundo social: Introducción a la ciencia económica*. Lima, Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontifica Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-2008-05-08.pdf>
- Foro Económico Mundial & Mercer. (2015). *The Human Capital Report*. Reporte. Obtenido de http://www3.weforum.org/docs/WEF_Human_Capital_Report_2015.pdf
- Galvan, B. (16 de Agosto de 2015). *La importancia de la capacitación constante en tu empresa*. Obtenido de Hotel Riazor: <http://hotelriazor.com.mx/tips-del-viajero/la-importancia-de-la-capacitacion-constante-en-tu-empresa.php>
- Garabito, G. (2013). Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional. *Universitas Psychologica*, XII(4), 1335-1343. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/647/64730047026.pdf>
- García, L. (2016). Nuevas organizaciones y nuevos aprendizajes. La generación de lo intangible como elementos claves para la organización emergente. *ASA*(3), 14. Obtenido de <http://revencyt.ula.ve/storage/repo/ArchivoDocumento/asa/n3/art05.pdf>
- Garoz, G. (8 de Diciembre de 2015). *Economía y Empleo en la Sociedad-Red Debate 21*. Obtenido de Sociolaboris: <https://sociolaboris.wordpress.com/tag/empleabilidad-interna-y-externa/>
- Gorriti, M. (2011). La Evaluación del Desempeño: Análisis, retos y propuestas. Una aplicación a la Comunidad Autónoma de Aragón. *Revista Aragonesa de Administración Pública*(Extra 13), 297-320. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5547442>
- Gould, D., & Ruffin, R. (1995). Human Capital, Trade and Economic Growth. *World Economics*, 131(3), 425-445.
- Guzella, Á. (2016). *La importancia del conocimiento técnico para obtener resultados*. Obtenido de https://www.falconi.com/flcn_articles/conocimiento-tecnico-para-obtener-resultados/
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez, C., & Batista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. (Tercera ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández, E. (30 de Julio de 2015). *Gig economy: el empleo actual desaparecerá y esto es lo que vendrá a sustituirlo*. Obtenido de El Confidencial: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2015-07-30/gig-economy-el-empleo-actual-desaparecera-y-esto-es-lo-que-vendra-a-sustituirlo_947162/
- Hernández, I., & Herrera, T. (2006). *Satisfacción laboral, desempeño individual y satisfacción del cliente en una empresa de servicios*. Caracas. Recuperado el 20 de Noviembre de 2006, de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ7175.pdf>
- Hernández, J. (23 de Marzo de 2007). *Gestiopolis*. Obtenido de Economía del conocimiento. Presentación: <https://www.gestiopolis.com/economia-del-conocimiento-presentacion/>
- Hortal, P. (15 de Marzo de 2010). *¿Qué es la Empleabilidad?* Obtenido de PauHortal: <http://pauhortal.net/blog/que-es-la-empleabilidad/>
- Huanca, M. (2012). *La calidad del servicio del centro de capacitación permanente*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

- INEI. (2015). *Perú: Síntesis estadística 2015*. Lima. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1292/libro.pdf
- INEI. (2016). *Situación del mercado laboral en Lima metropolitana*. Lima. Obtenido de http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-n01_mercado-laboral_oct-nov-dic2015.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). *Encuesta nacional a egresados universitarios y universidades, 2014*. Lima. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf
- Jaime, R. (7 de Agosto de 2015). *Principales métodos de selección de personal en la era digital*. Obtenido de Bloguismo: <https://www.bloguismo.com/metodos-seleccion-personal-era-digital/>
- Jarousse, J., & Mingat, A. (15-16 de Diciembre de 1986). Le role des secteurs Privé et Public de l'Emploi dans la structuration des Salariés en France. *Primer Coloquio Internacional de la Revista*. Lyon: Revista.
- Jiménez, A. (19 de Mayo de 2010). *Ferías de empleo*. Obtenido de La economía: <https://laeconomia.com.mx/ferias-de-empleo/>
- Krüger, N. (s.f.). Reflexiones acerca del alcance y limitaciones de la teoría del. Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes 30512. (31 de Octubre de 2016). Lima, Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Ley N° 29245. (24 de Junio de 2008). Ley que Regula los Servicios de Tercerización. Lima, Perú: El Peruano. Obtenido de <http://www.garciasayan.com/blog-legal/2008/06/25/ley-qye-regula-los-servicios-de-tercerizacion/>
- Ley N° 30036. (15 de mayo de 2013). Ley que regula el Teletrabajo. Lima, Lima, Perú. Obtenido de <http://www.teletrabajo.gob.pe/wp-content/uploads/2015/09/Ley.pdf>
- Ley Universitaria 30220. (3 de Julio de 2014). Lima, Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Lissardy, G. (18 de Junio de 2015). *¿Quién controla el acceso a la universidad en América Latina?* Obtenido de BBC: https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/06/150617_america_latina_batalla_por_cupos_universitarios_gl
- Llamas, I. (1990). *La inversión en capital humano en México*. Artículo. Obtenido de <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/281/10/RCE10.pdf>
- Lopez, O. (25 de Setiembre de 2015). *7 consejos para encontrar trabajo en las redes sociales*. Obtenido de Orientación Laboral: <https://orientacion-laboral.infojobs.net/consejos-buscar-trabajo-rrss>
- Los Recursos Humanos*. (1 de Octubre de 2008). Obtenido de La formación en la empresa: <https://www.losrecursoshumanos.com/la-formacion-en-la-empresa/>
- Mangrulkar, L., Cheryl, V., & Marc, P. (2001). *Enfoque de habilidades para la vida para un desarrollo saludable de niños y adolescentes*. Obtenido de <https://convivencia.files.wordpress.com/2008/11/habilidades2001oms65p.pdf>
- Manpower group. (2015). *Encuesta de escasez del talento 2015*. Obtenido de https://www.google.com/search?q=https%3A%2F%2Fwww.manpower.com.pe%2Fmpintranet%2Fpublicaciones%2F3166-9795432090759.pdf&source=Int&tbs=cdr%3A1%2Ccd_min%3A200%2Ccd_max%3A2015&tbm=
- Manpower Group. (2015). *Las carreras de los Millennials: visión 2020*. Obtenido de <https://www.manpower.com.pe/mpintranet/publicaciones/4126-2439610693189.pdf>
- Martínez García, J. S. (9 de Julio de 2014). *¿Por qué los más preparados no encuentran buenos trabajos?* Obtenido de El Diario:

- https://www.eldiario.es/agendapublica/impacto_social/preparados-encuentran-buenos-trabajos_0_279622645.html
- Martínez, J. (Noviembre de 2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/15/jamg.html>
- Menco, D. (2008). La nueva economía clásica y el mercado laboral. *Contribuciones a la economía*. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2008a/dmr.htm>
- Messina, G., Pieck, E., & Castañeda, E. (2008). *Educación y trabajo: Lecciones desde la práctica innovadora en América Latina*. Santiago: UNESCO. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160881/PDF/160881spa.pdf.multi>
- Ministerio de Educación. (2015). *Minedu*. Obtenido de Currículo Nacional de la Educación Básica: <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/>
- Ministerio de Trabajo. (15 de 08 de 2012). Obtenido de <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=165>
- Ministerio de trabajo empleo y seguridad social. (29 de Setiembre de 2010). Habilidades para el trabajo. Argentina. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ar/downloads/domestico/Habilidades%20para%20el%20trabajo%20Cu%C3%A1les%20son%20las%20competencias%20clave%20en%20el%20mundo%20del%20trabajo%20.pdf>
- Ministerio del trabajo y promoción del empleo. (15 de Agosto de 2012). *Terminología en temas de empleo*. Obtenido de Trabajo: <https://www.trabajo.gob.pe/mostrarContenido.php?id=165&tip=909>
- Ministerio del trabajo y promoción del empleo. (2014). *Informe anual del empleo en el Perú*. Lima. Obtenido de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME_ANUAL_EMPLEO_ENAHO_2014.pdf
- Ministerio del trabajo y promoción del empleo. (14 de Febrero de 2014). *La extinción de los contratos laborales*. Obtenido de Trabajo: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_EXTINCCION_CONTRATOS_LABORALES.pdf
- Ministerio del trabajo y promoción del empleo. (04 de Marzo de 2016). *Estadísticas laborales*. Obtenido de Trabajo: <https://www.trabajo.gob.pe/mostrarContenido.php?id=93&tip=9>
- Moreno, T. (9 de Noviembre de 2009). *Expansión*. Obtenido de Capital humano, clave de productividad: <https://expansion.mx/mi-carrera/2009/11/09/capital-humano-clave-de-productividad>
- Muga, J. (2 de Abril de 2008). *Info Capital Humano*. Obtenido de Inversión en Capital Humano: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/inversion-en-capital-humano/>
- Munera, I. (30 de Enero de 2016). *Profesiones que desaparecen y otras que son el futuro pero aún no existen*. Obtenido de El Mundo.es: <https://www.elmundo.es/economia/2016/01/30/56aba00222601d457c8b465f.html>
- Muñoz, J. (2016). *Inmigración y empleo en España: De la expansión a la crisis económica*. Madrid, España: Centro de investigaciones sociológicas. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=1e0pDQAAQBAJ&pg=PA36&dq=inauthor:%22Mu%C3%B1oz+Comet,+Jacobo%22+%22el+capital+humano+es+transportable%22&hl=fr&sa=X&ved=0ahUKEwjF3p68ncvoAhUSHLkGHTYZDA4Q6AEIJjAA#v=onepage&q=inauthor%3A%22Mu%C3%B1oz%20Comet%2C%20Jacobo>
- Naranjo, B. (1 de Febrero de 2007). *El proceso de inducción de personal*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/el-proceso-de-induccion-de-personal/>

- OCDE. (2009). *Capital humano: Cómo moldea tu vida lo que sabes*. Paris. Obtenido de <https://www.oecd.org/insights/38435951.pdf>
- Orbegoso, A. (23 de Mayo de 2008). *Qué es empleabilidad y 5 características de las personas empleables*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/que-es-empleabilidad-y-5-caracteristicas-de-las-personas-empleables/>
- Organización de las Naciones Unidas et al. (2014). *We the people: Celebrating 7 million voices*. Obtenido de http://www.oit.org/wcm5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_330319.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Tendencias mundiales del empleo 2013*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202216.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Tendencias mundiales del empleo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_234111.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Panorama Laboral 2015*. Lima. Obtenido de https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_435169.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Perspectivas laborales y sociales en el mundo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337072.pdf
- Ortega, O. (15 de Marzo de 2014). *Empleabilidad: definición, concepto y análisis*. Obtenido de Trabajo y personal: <https://trabajoypersonal.com/empleabilidad/>
- Othmane, J. (2011). *L'EMPLOYABILITE : DEFINITION, CREATION D'UNE ECHELLE*. Lyon.
- Padilla García, J., González, A., & Pérez, C. (1998). INVESTIGAR MEDIANTE ENCUESTAS: FUNDAMENTOS TEORICOS Y ASPECTOS PRACTICOS. 4. Madrid, España: Síntesis. Obtenido de [https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Cuestionario_\(trab\).pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Cuestionario_(trab).pdf)
- Pantoja, D. (14 de Setiembre de 2015). *¿Qué es el Networking?* Obtenido de ENAE: <https://www.enaes.es/blog/que-es-el-networking#graf>
- Perla Aronson, P. (2007). *El retorno de la teoría del capital humano*. Buenos Aires, Argentina.
- Potenza, O. (22 de Mayo de 2013). *¿Qué es un programa de inducción?* Obtenido de LHS Smart: <http://lhsmart.com/blog/?p=859>
- Protocolo de San Salvador. (1999). *Protocolo adicional a la convencion americana sobre derechos humanos en materia de derechos economicos, sociales y culturales*. San Salvador.
- Ramírez, A. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica: Una visión actual. *An Fan Med*, 217-224. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v70n3/a11v70n3.pdf>
- Ruiz, A. (2 de Mayo de 2006). *Selección de personal*. Obtenido de Calameo: <https://fr.calameo.com/books/002801556f6690790877f>
- Sabaté, J. (19 de Febrero de 2013). *Ocho nuevos trabajos nacidos con Internet*. Obtenido de Consumer: <https://www.consumer.es/tecnologia/internet/ocho-nuevos-trabajos-nacidos-con-internet.html>
- Salgado, J. (2010). *Selección de recursos humanos por competencias en las administraciones públicas: evidencias basadas en la investigación*. 7: Julio. Obtenido de https://cemical.diba.cat/cat_es/publicaciones/ficheros/SALGADO_J_SeleccionAAPP.pdf

- Salgado, J., & Cabal, Á. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, XXVII(2), 75-91. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231322142001.pdf>
- Salvador Bejarano, C. (2 de Noviembre de 2015). *¿Tienes dudas sobre contratos de trabajo? Aquí te ayudamos a resolverlas*. Obtenido de Bumeran: <https://www.bumeran.com.pe/noticias/contrato-de-trabajo-en-peru-i/>
- Saorín, M., & Sánchez, Á. (2013). La empleabilidad interna percibida como estrategia clave del comportamiento de ciudadanía organizativo y la intención de abandonar la empresa. *Tourism & Management Studies*, IX(10), 93-99.
- Schultz, T. (1972). Human Capital: Policy Issues And Research Opportunities. *Economic Research: Retrospect and prospect*, 6, 84. Obtenido de <https://www.nber.org/chapters/c4126.pdf>
- SERVIR. (14 de Agosto de 2013). *Metodología para la Elaboración de Puestos*. Obtenido de Servir: https://storage.servir.gob.pe/lsc/directiva/Directiva_001-2016-SERVIR-GDSRH_Anexo_2.pdf
- SINEACE. (24 de Septiembre de 2013). *SINEACE*. Obtenido de <https://www.sineace.gob.pe/certificacion/>
- Smith, A. (1776). Of Wages and Profit in the different Employments of Labour and Stock. En *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of the Nations*. Obtenido de <http://geolib.com/smith.adam/won1-10.html>
- Spence, M. (1973). Job Market Signalling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3).
- Suárez, C. (2012). *Estudio de viabilidad para desarrollo de un sistema experto para la gestión del Capital Humano en las Pymes del Perú*. Universidad Científica del Sur, Lima. Obtenido de http://repositorio.cientifica.edu.pe:8080/bitstream/handle/UCS/350/TL-Su%c3%a1rez_S%c3%a1nchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suárez, V. (20 de Febrero de 2015). *Portales y Webs con bolsa de empleo. Definición, ventajas e inconvenientes*. Obtenido de En busca de: <http://www.enbuscade.org/2015/portales-y-webs-con-bolsa-de-empleo-definicion-ventajas-e-inconvenientes/>
- Tejada, J., & Ferrández, E. (2012). El impacto de la formación continua: claves y problemáticas. *Revista Iberoamericana de educación*, 1-14. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/4362Tejada.pdf>
- Trucco, D. (2015). *Desafíos para la educación superior*. Santiago. Obtenido de http://conferencias.cepal.org/reforma_universitaria/ppt/pdf/03TRUCCO.pdf
- UNESCO. (2016). *UNESCO*. Obtenido de Percentage of vocational enrolment: <http://uis.unesco.org/en/glossary-term/percentage-vocational-enrolment>
- Varela, O. (27 de Setiembre de 2013). *Las dos filosofías que guían la gestión del desempeño*. Obtenido de ESAN: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/09/27/filosofias-gestion-desempeno/>
- Vázquez, S., Hernández, C. F., & Rodríguez, J. (Julio de 2013). Correlacion del estado emocional con la estabilidad laboral. *Contribuciones a la economía*.
- Wyatt, W., Arce, E., Sarrión, M., & Avendaño, F. (1 de Febrero de 2002). Empleabilidad. *Acciones para la empleabilidad en la empresa española*. Obtenido de http://www.fundipe.es/archives/FOLLEMPPL_seguro.pdf